National Defence / Défense nationale

A TIME FOR TRANSFORMATION

Annual Report of the Chief of the Defence Staff

2002–2003

Canada

Contact Information

This document, as well as other information on the Canadian Forces, is available on the Department of National Defence Web Site (D-NET) at **www.forces.gc.ca**

General Inquiries

Director General Public Affairs
National Defence Headquarters
MGen George R. Pearkes Bldg, 15NT
101 Colonel By Drive
Ottawa, ON K1A 0K2
Telephone: (613) 995-2534

You are also welcome to contact our regional offices at:

Atlantic

ndpao.atlantic@nb.aibn.com
National Defence Public Affairs Office
Place Heritage Court
95 Foundry Street, Suite 102
Moncton, NB E1C 5H7
Telephone: (506) 851-0556
Facsimile: (506) 851-0561

Pacific and Yukon

ndpao-pacific@shaw.ca
National Defence Public Affairs Office
1090 West Pender, Suite 201
Vancouver, BC V6E 2N7
Telephone: (604) 666-0199
Facsimile: (604) 666-0156

Prairies and Northern Area

ndpaocal@nucleus.com
National Defence Public Affairs Office
100 4th Avenue S.W., Suite 418
Calgary, AB T2P 3N2
Telephone: (403) 974-2822
Facsimile: (403) 974-2829

Ontario

ndpao@bellnet.ca
National Defence Public Affairs Office
4900 Yonge Street, 6th Floor
Toronto, ON M2N 6B7
Telephone: (416) 635-4406
Facsimile: (416) 635-2795

Quebec

ndpao.mtl@videotron.ca
National Defence Public Affairs Office
Guy-Favreau Complex
200 Blvd René Lévesque West
West Tower, 9th Floor, Room 911
Montreal, QC H2Z 1X4
Telephone: (514) 283-5286
Facsimile: (514) 283-5351

NDID: A-JS-015-000/AF-004
ISBN: 0-662-67328-X
Catalogue No.: D1-15/2003
Art Direction by DGPA Creative Services/
Direction artistique par DGAP Services créatifs
CS03-0029

"I continue to be amazed at the ability of the men and women of the Canadian Forces to address, respond to, and overcome the challenges put before them. And, as I look forward, it is with a sense of renewed hope, pride and anticipation of what is to come."

103-05492/

Message from the Chief of the Defence Staff

It is a privilege to provide you my second report as Chief of the Defence Staff.

As I look back over the past year, I continue to be amazed at the ability of the men and women of the Canadian Forces to address, respond to, and overcome the challenges put before them. And, as I look forward, it is with a sense of renewed hope, pride and anticipation of what is to come.

It is a good, albeit challenging, time to be Chief of the Defence Staff.

The Canadian Forces have not, in recent memory, been as well-positioned as they are today to address the challenges we face and to establish a new course for the future. For the first time in several years, our budget has stabilized and is sufficient to meet the essential demands of today's defence program. Parliamentarians and the Government have demonstrated concern and support for the military, and defence and security issues are being debated as part of our mainstream political discourse. Further, the past few years have seen a groundswell of public support for the men and women who defend our national interests at home and abroad.

In my first annual report, I argued quite emphatically that the Canadian Forces were at a crossroads, that the status quo was not sustainable, and that urgent action was needed to ensure that the Forces were both affordable and sustainable.

My concerns, and those of the senior military leadership, were echoed by parliamentarians, defence academics, defence stakeholders, defence journalists, and thousands of Canadians who supported our efforts in a variety of ways and added their voices to the call to do more to support our military and national security partners. I want to take this opportunity to thank all of you for your support and your efforts in this regard.

Our Defence Minister, the Honourable John McCallum, listened to us, consulted defence experts across the country, engaged his Parliamentary colleagues, and acted decisively to convince Government to support us where it matters most — with hard, stable funding. As a direct result of these efforts, the Government increased defence spending by $800 million per year in Budget 2003. This is the single largest increase in defence spending in over a decade. With this increase in funding, our sustainability gap can be nearly eliminated and we are now in a position to stabilize the Forces. Thanks are extended to the Minister and Government on behalf of the men and women of the Canadian Forces, for the confidence demonstrated by this funding increase and their ongoing commitment to the Canadian Forces and Canada's defence needs.

I also want to thank all the men and women of the Canadian Forces for their contributions over the last year. It is through your dedication, professionalism, and extraordinary hard work that the relevance of Canada's defence and security investments have been brought home to Canadians. Your efforts towards ongoing deployments in Afghanistan, your contributions to the campaign against terrorism, and your willingness to risk and sometimes sacrifice your own lives to save the lives of others demonstrate to Canadians that we matter, and that their investments in us make a difference at home and abroad. And, as a result of your efforts, why we matter is better understood by more Canadians today than it has in recent memory.

So, thank you, collectively, for the dedication you have demonstrated to sustain the tempo of operations that we have asked of you. Your efforts have made a difference to the lives you have saved, to the communities you have helped to protect and rebuild, and to the peace we are helping to secure and defend. Rest assured that the sacrifices that you have made to defend our interests and freedoms have been appreciated far and wide.

Indeed, in today's troubled world, the potential costs of not acting far outweigh the costs of doing what is necessary. As the events of September 11th, 2001 and the follow-on environment, Iraq, ballistic missile defence, and shifts in U.S. foreign and homeland security policy all vividly demonstrate, our defence and security environment has changed, and continues to change, dramatically. We face a new generation of threats. We face different kinds of adversaries. And, we are grappling to understand, prepare for, and defend against new forms of warfare and potentially new, horrific weapons.

As the Minister noted in the *2003–2004 Report on Plans and Priorities* to Parliament, the U.S. is currently undertaking the largest restructure of its government since the beginning of the Cold War, in response to the events of September 11th. The Czechs, Australians, Germans, and Dutch are also launching major transformation initiatives. For Canada, the question is not whether to transform the Canadian Forces, it is how best to achieve the required **transformation**.

If there was ever a time for a progressive, transformative agenda, that time is now. To do so, in my view, we must move forward aggressively and accelerate our efforts to transform the Canadian Forces and our national defence and security apparatus on three levels.

First, we must transform the way we perceive and think. While the pressure to transform is being driven largely by new technologies, transformation itself is not only about technology. It is about changing human, organizational and warfighting behaviour. It is about building new capabilities and processes that capitalize on new technologies to make our warfighters more effective. And that requires new thinking. We are moving from an industrial, hierarchical mode of thinking to a world powered by collaborative human networks. We must learn to think, behave, and act as a node in a collaborative network that includes our warfighters, all three military environments, our civilian colleagues in the department and broader public security portfolio, as well as our allies. If the defining feature of the

industrial age was linear, vertical thinking, then the defining feature of the information age is lateral, horizontal thinking.

Second, we must transform our management structures and decision-making processes. We must evolve to a much more adaptive and flexible organization. We have all personally witnessed a multitude of ways in which information technologies are accelerating decision-making cycles and empowering our front line commanders, soldiers, sailors, and air personnel. Through data fusion, we can get an integrated view of the battlespace faster and more quickly than anything conceived of in the past. Through modern journalism and reporting, the news cycle has been reduced to minutes, and tactical events in theatre can have virtually an immediate impact on politics among nations. At the same time, it can take years to conceive and build new capabilities and doctrine. If we are to succeed in the years ahead, we must become a much more nimble organization capable of making decisions and acting on them faster. Put simply, we must build management structures and decision-making processes that facilitate timely, but accountable decision-making by the right decision-makers at the right time, from the soldier on the ground right up to Government when necessary.

Third, we must transform our force structure. Since the rise of industrial age armies, western militaries have emphasized tonnage and "mass" as the most important elements of a modern, military force. Generally speaking, the industrial age logic was often, "the bigger, the better". This logic produced bigger and heavier guns, artillery, tanks and ships, and faster and more agile fighter planes. While the capabilities provided by these platforms remain relevant, the logic is obsolete. We are moving from an age of achieving military objectives through massed, heavy, ponderous forces, to an age of applying lethal force as precisely as possible through the use of nimble, mobile, and smarter forces. At the dawn of the information age, it is already clear that the scalpel is better than the bludgeon, quality is more important than quantity, fast is better than slow, and lethality is more important than tonnage.

My priorities for the Canadian Forces follow from these challenges. My prime objective in setting these priorities is to enable and capably support transformation.

And my first priority remains **people**. Transformational thinking, collaborative networks, and the precise application of lethal force all require well-trained, motivated, and adaptive people. I have said before that our people are our foundation. They are our thinkers, leaders, and visionaries. They connect us to our past, to our present, and to our future. In an information-age environment, it is our people who will give us our future competitive advantage.

My second priority is to continue to **modernize our force structure** using a capability-based approach to planning and future investment. As part of our transformation efforts, it is also essential that we move away from "platform-centric" thinking and do a better job defining the end-to-end costs involved in acquiring a capability, from the equipment to the human capital and skills needed to employ it, to the development of training systems and doctrine to field it.

My third priority is to expand and **enhance our relationships**. The application of military force and the worldwide scope of current and future military operations will increasingly involve a multitude of military and civilian agencies at home and abroad. Over the past few years, we have done a much better job of communicating with Canadians, parliamentarians and stakeholders, while improving communications amongst ourselves and our core constituencies. We now need to reach out further and extend and expand our working relationships and partnerships with other government departments and agencies, particularly our partners in the foreign affairs and public security portfolios. At the same time, we need to continue to build

on our relationship with U.S., both on defence and homeland security matters, through the new Canada-U.S. Planning Group and a more proactive presence in Washington.

Finally, we must continue to **deliver on operations**, particularly Canada's contribution to the UN-sanctioned International Security Assistance Force (ISAF) in Afghanistan under ***Operation ATHENA***. This is a very important undertaking for Canada. Afghanistan remains a dangerous theatre and this will not be an easy mission. It requires a modern, combat capable military with exceptional peace enforcement and peace building experience. The full-year commitment will stretch our frontline capability, particularly that of the Army. However, we have done a very effective job of balancing our operational commitments in the many other theatres in which we are involved. With this mission, we will continue to contribute to the campaign against terrorism, promote Canadian interests and values in the region, and help the people of Afghanistan. We will also continue to demonstrate that we remain among the best in the world at what we do.

Given these priorities, it is important to emphasize that transformation will take time. We will not complete this process during my tenure as Chief of the Defence Staff. Nonetheless, we must accelerate our efforts. This will require difficult choices. We will have to reallocate from lower to higher priorities. Our choices will need to be selective, strategic and asymmetric. We will have to choose which new capabilities to invest in, and what existing capabilities to maintain, reduce or eliminate. We cannot and will not pursue a transformation agenda by "tinkering" at the margins in new capabilities without reducing or eliminating those that are no longer relevant in the current and future strategic environment.

If we want to remain relevant in the emerging security environment, we must continue to demonstrate our ability to take on the tough missions and give Canadians a good return on their defence investment. We must embrace new ways of thinking. We must build more flexible and nimble organizational structures and processes. We must modernize our capabilities-mix to encourage jointness and networking so that our systems and force structures better serve our front-line operations. And, we must not waver in our resolve.

We have come a long way in a short while, particularly over the last year. Our challenges, however, have not diminished. Now is not the time to rest on our past achievements. It is, rather, a time for transformation. As Chief of the Defence Staff, I call on all members of the Canadian Forces to embrace transformation, to deliver on our operational commitments so that we can continue to demonstrate our relevance to Canadians, and to move forward as a solid and committed team in the months and years ahead.

R.R. Henault
General
Chief of the Defence Staff

Table of contents

Introduction 2

Mission and roles 2

Part One: Key Achievements in 2002–2003 4

Contributing to public security 4

Delivering on international operations 7

Progress on Canadian Forces priorities 9

Putting people first 9

Modernizing the force structure 12

Communications 13

Part Two: Transforming the Canadian Forces 15

Investing in our people 16

Modernization of defence and security capabilities 21

Enhancing relationships 25

Delivering on operations 28

Conclusion 30

Annex A: Canadian Forces operations 2002–2003 32

Annex B: Quality of Life report 35

Annex C: Capital procurement 49

Annex D: Summary of recruiting intake 58

Annex E: State of the Reserve Force 60

Annex F: The Armed Forces Council 63

Introduction

The Annual Report of the Chief of the Defence Staff provides Parliament and the Canadian public with an overview of the current state of the Canadian Forces (CF).[1] It reviews key achievements over the past year, outlines the challenges and opportunities confronting the institution, and articulates CF priorities for the year ahead.

This year's report is divided into two parts. Part One articulates key achievements in 2002–2003, focusing on the CF's contribution to public security, international operations, and the progress made over the last year on military priorities. Part Two examines the challenges that the CF is currently facing and describes how we are planning to address them as we continue to adapt to a rapidly changing world. The annexes provide additional detail on specific topics of interest. Of particular note, commencing this year, the Quality of Life annual report will be included as an annex to this report (Annex B).

Mission and roles

The CF is one of Canada's most important and recognized national institutions, reflective of Canada's diversity, values, and identity as a nation. **Its mission is to defend Canada and Canadian interests, while contributing to international peace and security.** In delivering this mission, the CF performs core responsibilities of government, contributing directly to public safety and security, the protection and defence of Canadian law and sovereignty, and broad national priorities. Significantly, the CF is Canada's "force of last resort" — the organization to which the nation turns to address and respond to crises at home and abroad.

The key roles of the CF are to:

- **defend Canada;**
- **contribute to the defence of North America, in co-operation with the United States; and**
- **contribute to international peace and security.**

Domestically, the CF's key tasks include:

- surveillance and control of Canadian approaches and territory;
- support to other government departments and agencies;
- national search and rescue services;
- assistance to civil authorities;
- aid of the civil power (under section 275 of the *National Defence Act*);
- the ability to support the federal response to terrorist and asymmetric threats;

[1] *The Annual Report of the Chief of the Defence Staff* was introduced in response to Recommendation 65 of the 1997 *Report to the Prime Minister on the Leadership and Management of the Canadian Forces*, page 51, March 25, 1997.

- support to the protection of critical infrastructure and emergency preparedness; and
- support for major international events in Canada.

Continentally, the CF contributes to the defence of North America through:

- the joint command of NORAD;
- contingency planning under the auspices of the bi-national military Planning Group;
- numerous treaty-level agreements and memorandums of understanding for defence cooperation; and
- combined training activities, military exchanges, experimentation and interoperability with all three military environments.

Internationally, the CF's key tasks include:

- our contributions to peace support operations under NATO, the UN and coalitions of like-minded nations;
- collective security with our NATO allies;
- ship visits, military exchanges and training of our allies on Canadian soil; and
- arms control missions in support of a variety of treaties and agreements.

As a national institution, the CF: supports youth training through the Canadian Cadet Movement; provides opportunities for Aboriginals and Inuit through the Canadian Rangers and Junior Canadian Rangers; contributes to the well-being of the Force by delivering health-care to military members; fosters professional development and education through the Canadian Defence Academy and its embedded units, including the Royal Military College; performs an extensive environmental stewardship role; supports industry through a number of collaborative programs; and strengthens the partnership between government and Canadians by its visible contribution to our national identity.

In short, the CF is a key instrument through which the Canadian government maintains and protects the safety, security, and national interests of Canadians.

Part One: Key Achievements in 2002–2003

The past year has been a pivotal one for the CF.

Last year, it was clear that we were at a crossroads. We faced what appeared to many to be insurmountable challenges. Our operational tempo was high given our commitments to the campaign against terrorism. We faced a significant sustainability gap between the cost of the defence program and our resource base. At the same time, we recognized we needed to continue our efforts to respond to the new security environment, adapt to new technologies and capabilities, and invest in our people. The status quo was clearly unsustainable. And, the year itself began with tragedy, as four members of our CF family lost their lives in the tragic friendly fire accident in Afghanistan.

To address these challenges, we established clear priorities for the year. They included the need to put people first, modernize our force structure, and ensure modern management through effective communications. We also made it clear that we had to deal with asymmetric threats, contribute to public security, and deliver on our international operations as part of our efforts to respond to the new security environment.

In looking back over the past year, it is clear that we not only delivered, we delivered above and beyond expectations. We were successful in our efforts to strengthen the CF contribution to public security. We contributed to our international commitments in support of the campaign against terrorism, and in support of peace operations in Europe, Africa and the Middle East. We also continued to make progress on CF priorities, moving forward on our efforts to position the CF as a rewarding career, to stabilize the CF, and to modernize our force structure, while making our case to Canadians and to Government.

The following profiles these achievements in greater detail, highlighting the outstanding contributions that the men and women of the CF have made at home and abroad.

Contributing to public security

Following the tragic events of September 11th, the Government committed $7.7 billion in the budget of December 2001 to support a comprehensive, multi-year federal strategy to strengthen public safety and security. As part of these efforts, the Department of National Defence and the CF received an additional $1.2 billion in targetted funding over the period from 2001–2002 through 2006–2007 to: increase the capability of Joint Task Force 2 and the Disaster Assistance Response Team (DART); strengthen the Forces' nuclear, biological, and chemical (NBC) defence capabilities; and strengthen contingency planning and the ability to support first responders in the event of a major disaster or terrorist incident.

Over the course of the past year, significant progress has been made in all of these areas. Key achievements are as follows.

- The CF is well on the way to doubling the capability of **Joint Task Force 2**. JTF2 is a counter-terrorism and special operations unit, and possesses a number of unique and specialist capabilities that could deploy in support of police and counter-terrorism activities at home, should the situation warrant. It can also deploy abroad to conduct special operations. Efforts to recruit and train new members of the unit are well underway.
- The new **Joint Nuclear, Biological, and Chemical Defence Company** achieved initial operational capability in December 2002. This new unit provides a high readiness capability dedicated to respond to terrorist activities involving chemical, biological, radiological and nuclear (CBRN) weapons, agents or sources, and has assumed responsibility for the CF commitment to the national CBRN response team.
- Construction began, and is expected to continue over the next two years, on the new **Counter Terrorism Technology Centre** at the Defence Research and Development Canada facility in Suffield, Alberta. The centre will be used to train first responders from across Canada to react to incidents involving biological or chemical warfare agents.
- The Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) is supporting new equipment acquisitions by municipalities through the **Joint Emergency Preparedness Program**, and is spearheading national efforts to develop a coordinated effort on critical infrastructure protection with the provinces, municipalities, and private sector.
- The **Communications Security Establishment** continued expanding its counter-terrorism capabilities, increasing its ability to identify vulnerabilities and threats to Government networks, and enhancing its ability to share information and coordinate its efforts with other security agencies.
- The **Disaster Assistance Response Team** improved its capacity to respond rapidly to humanitarian crises, such as those associated with natural disasters, both at home and abroad. The DART acquired new equipment, improved its infrastructure, developed relationships with other disaster response agencies, and received approval for the first phase of a capability enhancement project.
- An agreement to establish a **bi-national military planning group** led by the Deputy Commander-in-Chief of NORAD, a Canadian Lieutenant-General, was reached on December 9, 2002. Under this agreement, Canada and the U.S. will work together on contingency plans to respond to natural disasters and to deter and respond to potential terrorist threats or attacks.

In addition, the CF continued to support maritime and arctic sovereignty operations. Through *Operation NARWHAL*, the CF demonstrated a Canadian presence and increased inter-agency co-operation in Canada's far north. As part of the exercise, the crews of HMC Ships *Summerside* and *Goose Bay* trained junior naval officers, worked with Canadian Rangers, and conducted joint patrols in northern waters with the Canadian Coast Guard, while advancing community relations through visits to Iqaluit and Kimmirut on Baffin Island. Ranger Patrol Groups also conducted 60 patrols and 1,200 individual deployments.

The CF also:

- responded to 8,001 aeronautical, maritime and humanitarian **search and rescue** (SAR) incidents through the joint Canadian Forces/ Canadian Coast Guard Rescue Coordination Centres;
- continued to provide **support to other government departments**, such as the Solicitor General, Environment Canada, and the Department of Fisheries and Oceans, to assist with law enforcement operations, and the protection of Canada's environment and fisheries;
- assisted both **Quebec** and **Alberta** in fighting fires in the summer of 2002;
- provided vital security and logistics **support to major international events** such as the Queen's Golden Jubilee visit, World Youth Day 2002 in Toronto, the North American Indigenous Games in Winnipeg, and the G8 Summit in Kananaskis, Alberta. The G8 required the deployment of more than 5,000 personnel with air defence weapons, CF-18s, CC-130 tankers, and several dozen helicopters to help ensure the Summit environment; and
- continued to enhance North American aerospace security through NORAD and ***Operation NOBLE EAGLE***, while playing a major role in developing a bi-national, inter-agency North American Air Surveillance Plan which will enhance both nations' abilities to respond to asymmetric attacks and improve our ability to support law enforcement activities.

Delivering on international operations

In 2002–2003, the CF deployed nearly 10,000 personnel on 14 missions throughout the world. Through these operations, the men and women of the CF again demonstrated that they are among the best-trained, most professional military personnel in the world. The following provides a brief overview of operations over the past year.[2]

In **Southwest Asia**, the CF has deployed over 5,600 soldiers, sailors and air force personnel to *Operation APOLLO*, the Canadian contribution to the U.S.-led **campaign against terrorism**, since October 2001.

At its peak, Canada was the fourth largest contributor to the international coalition. While the Third Battalion Princess Patricia's Canadian Light Infantry (3PPCLI) Battle Group withdrew from Afghanistan in July 2002, significant naval and air operations have continued unabated.

The current contribution to the campaign includes approximately 1,000 members and is comprised of the Canadian Naval Task Group on station in the Arabian Sea, a Tactical Airlift Detachment, a Long Range Patrol Detachment, a National Support Unit, and a Task Force headquarters co-located with the U.S. Central Command in Tampa, Florida.

The significance of this commitment should not be understated. Air Force personnel have maintained constant surveillance and have airlifted huge amounts of supplies into Afghanistan and around the region without fanfare and with little public visibility. To date, a total of 15 ships have deployed to the region. Canadian warships, helicopters and long range patrol aircraft have accounted for 47 percent of all coalition hailings, 55 percent of boardings, and 25 percent of coalition escorts through the Straits of Hormuz. They have worked closely with warships and aircraft from a dozen countries to intercept al Qaida and Taliban personnel at sea. And Canadian ships have participated in the Multinational Interdiction Force enforcing UN Security Council resolutions against Iraq. Canada's naval role expanded further in early 2003 when Commodore Roger Girouard was given command of Task Force 151, a multi-national flotilla of warships supporting the campaign against terrorism in the Persian Gulf and the North Arabian Sea.

[2] Complete mission summaries are provided in Annex A.

Canada has also announced that it will contribute a brigade headquarters and an infantry battle group to the **International Security Assistance Force (ISAF)** in Kabul, Afghanistan, for a one-year period beginning in the summer of 2003. The contribution will provide approximately 1,800 personnel for two six-month rotations. Canada is expected to command ISAF during the second half of its deployment.

In **Europe**, the CF continues to contribute to peace support operations in **Bosnia-Herzegovina** through *Operation PALLADIUM*. There are currently 1,270 Canadians serving in the Task Force. Their mission is to support NATO in deterring hostilities, maintaining a secure and stable environment, and monitoring peace as part of NATO's Stabilization Force.

In **Africa**, the CF conducted peace support operations in **Ethiopia and Eritrea, the Democratic Republic of the Congo, and Sierra Leone** through *Operations ADDITION*, *CROCODILE*, and *REPTILE*, respectively. All three are UN missions where the CF is providing staff officers to oversee and observe peace agreements and help the countries involved transition to peace.

The CF also contributed to **Canadian diplomacy and interests internationally**:

- at the **NATO Summit in Prague** in November 2002, NATO Heads of State and Defence Ministers invited seven countries (Bulgaria, Estonia, Latvia, Lithuania, Romania, Slovakia, and Slovenia) to join the Alliance, and approved the Prague Capabilities Commitment to strengthen defence capabilities in key areas;
- the CF maintained active **arms control missions** in support of a variety of treaties and agreements including the Conventional Forces in Europe Treaty, the 1999 Vienna Document, the Dayton Peace Accords, the Chemical Weapons Convention and the Open Skies Treaty;
- the CF is supporting efforts to strengthen Canada's defence relationships with Latin American countries through the **Inter-American Defence Board** (IADB), which Canada joined in December, 2002; and
- Lieutenant-General Ray Crabbe (retired) assumed Chair of the UN's **Standby High Readiness Brigade** (SHIRBRIG) Steering Committee, as Canada assumed presidency of SHIRBRIG in January 2003.

Progress on Canadian Forces priorities

Our priorities last year were to continue to put people first, focus on force modernization and sustainability issues, and reinforce both external and internal communications. Despite the high operational tempo, we exceeded expectations in all of these areas.

Putting people first

Throughout 2002–2003, the CF continued to move the yardsticks on all of its major people initiatives, including:

- Quality of Life;
- Professional Development;
- Rx2000 and Health Care Renewal; and
- Recruiting and Retention.

Quality of Life

Key areas of progress on Quality of Life[1] included:

- development of two comprehensive surveys to measure the impact of operational tempo on CF personnel (these surveys will be used to formulate an interim policy on Personnel Tempo in 2003 and a final policy by 2005);
- development and implementation of a Military Family Services Program Action Plan to improve the delivery of services to military families through the Military Family Resource Centres;
- implementation of a new CF policy on family violence and a Family Care Assistance Plan to ensure continuous and safe care for the children of CF members;
- development and implementation of the "Depart with Dignity" and "Fit For Release" programs to ensure that members leaving the CF are properly recognized, that their accomplishments are celebrated, and, if necessary, that they are provided ongoing care if sick or injured; and
- implementation of operational allowances, such as post-combat reintegration assistance, which provides a lump sum payment in lieu of home leave travel (this allowance is important for members engaged in theatres such as Afghanistan, where they cannot leave their posts during their assignment).

[1] See Annex B for the complete Quality of Life Report.

Professional development

Key developments in the area of professional development and learning in 2002–2003 included the following achievements:

- in June 2002, the first group of students graduated with a Masters of Defence Studies degree from the CF College;

- the Canadian Defence Academy (CDA) opened and began operations in September 2002;
- the Officer Professional Military Education Program was established to enhance the core knowledge of the officer corps in critical areas such as military law, military technology, military history and Canadian civics;
- the Personal Enhancement Program was improved to encourage members to pursue personal studies to enhance their professional knowledge or plan for a second career;
- the Defence Learning Network (DLN) launched its "proof of concept," opening five new Learning and Career Centres across the country, and further developing an institution-wide learning management platform to manage and deliver distance learning courseware; and
- progress continued on a comprehensive review of military trades and officer classifications, known as Military Occupational Structure Analysis Redesign and Tailoring (MOSART) project, which has been undertaken to ensure the military occupational structure is up-to-date and relevant to the evolving needs of the CF and its members.

Rx2000 and health-care renewal

Under the *Canada Health Act*, the Department of National Defence is legally bound to provide for the health-care needs of CF members, whether at home or abroad.

As part of its efforts to address a number of deficiencies in the CF health-care system, the CF is in the process of centralizing health-care resources throughout the CF and is moving forward aggressively to ensure CF members have access to consistent and high-quality health-care. The CF health-care renewal program is known as "Rx2000".

Key developments in 2002–2003 included the following achievements. Rx2000:

- completed the establishment of a case management function in 17 CF bases and wings where case managers now ensure that all personnel on long-term medical leave or in the process of being released for medical reasons receive proper treatment;
- continued primary care trials at four military medical clinics in order to standardize establishments, processes, equipment, and infrastructure, and to continue efforts to accredit CF in-garrison clinics and ensure primary care teams are supported by diagnostic, mental-health, and support services; and
- completed the establishment of two fully deployable teams that will assess environmental health threats prior to, and during, operational deployments, in order to provide unprecedented occupational and environmental health support to deployed CF personnel in the detection, prevention, and control of diseases.

All of the Rx2000 initiatives work towards realizing one vision — the creation of a patient-focused, accessible and universal health-care system that is delivered by a multi-disciplinary, fully deployable health-care team.

Recruiting and retention

As part of its efforts to address growing labour market challenges and position the CF as an employer of choice, the CF has worked hard to strengthen its recruit advertising program, streamline the recruiting process, improve capacity within the training system for new recruits, and encourage quality of life to improve retention. Through these efforts, the CF has been able to temporarily increase the personnel levels of the Forces above 60,000 in order to establish the trained effective strength of the CF at the target level of approximately 54,500. With over 8,000 people in the training system, as opposed to the approximately 5,000 to 5,500 people normally in the system, a return to the required trained effective strength is expected to be achieved in the not-too-distant future.

Areas of emphasis for CF recruiting remain in the medical occupations (dentists, doctors and pharmacists) as well as the Naval technical trades. To address the latter, the Navy has embarked on a Navy-specific recruiting campaign throughout Ontario, an area that traditionally provides comparatively few recruits to the Navy. Early indications show success in this area.

Applicant processing time has also been a challenge in recruiting. Efforts to streamline the recruiting process have been a major component of the recruiting strategy. Specifically, Canadian Forces Recruiting Group is working with the Provost Marshall and Director of Medical Policy to expedite the use of electronic files for security checks/fingerprints and medical files respectively. As well, the Canadian Forces Aptitude Test is nearly ready for use in electronic format. When complete, these efforts will significantly shorten applicant processing time.

Due to the time it takes to recruit, train and place an individual in an operational position, it is expected that the number of empty positions will begin to decrease soon. Even so, the CF plans to continue down the path of an aggressive recruiting, training and retention program which is discussed more fully in Part Two, under priorities.

Modernizing the force structure

As indicated last year, our priorities for modernizing the force structure included the need to:

- enhance our ability to deal with asymmetric threats;
- maintain our ability to inter-operate with key allies, particularly the U.S.;
- assure our ability to deploy globally;
- initiate Army transformation as a CF priority; and
- revitalize and continue to restructure our resources.

At the same time, the CF leadership clearly recognized that our ability to move forward was constrained by fiscal realities and the sustainability pressures we were facing.

Significantly, through the active leadership and support of the Minister, the Honourable John McCallum, the Government provided Defence and the CF with the largest single increase in defence funding in more than a decade, increasing the baseline defence budget by $800 million per year in Budget 2003. Combined with $150 million for inflation and other adjustments, defence spending will rise by $1 billion. This money, combined with $200 million in planned internal re-allocations, nearly eliminates the CF's current sustainability gap and will stabilize the Forces in the short term.

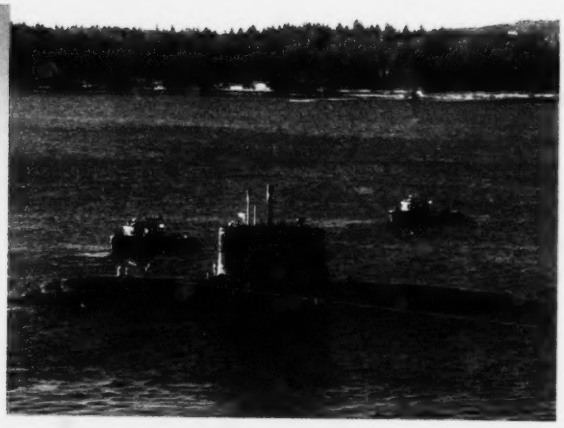
Among other things, the new funding will help the CF to:

- continue to support ongoing recruiting and training programs;
- re-stock spare parts and ease pressure on the defence budget for operational support;
- support and enhance the Reserves;
- buy new equipment and modernize capabilities in selected areas;
- address pressing infrastructure needs; and
- ease pressure on Canada's Army, Navy, Air Force and joint operations.

Put simply, Budget 2003 represents a major achievement for the Minister and for the CF as a whole.

At the same time, the CF made significant to moderate progress in its efforts to modernize in other areas. Key achievements include:

- moving forward on the CF's public security commitments (as outlined above);
- the establishment of the Canada-U.S. Planning Group, which will improve inter-operability on homeland security issues by improving the co-ordination of Canadian and U.S. maritime surveillance, intelligence sharing and threat assessment;
- continued efforts to explore shared strategic lift concepts as part of the Prague Capabilities Commitment;
- injecting $115 million in the operating budget and infrastructure funding to stabilize the Army program and make the initial investments in its transformation; and
- allocations to sustain the 15,500 strength level of the Army Reserve, as achieved in Phase 1 of the Land Force Reserve Restructuring initiative and commence Phase 2 of the Restructure Program.



In addition, the CF, with support from the Department:[1]

- completed the flight testing of the first two CF-18 Hornet aircraft under Phase 1 of the CF-18 modernization program;
- commenced the modification of two CF A-310 Airbus (CC-150 Polaris) aircraft with air-to-air refuelling kits;
- purchased 861 new, "off the shelf" light utility vehicles, primarily for Reserve Force units;
- upgraded a new CP-140 Aurora flight deck simulator, cockpit procedures trainer, and added other modifications to the CP-140 Aurora aircraft under the Aurora Incremental Modernization Project;
- delivered a new weapon effects simulation system to the Army that will allow our soldiers to train as closely as possible to the way they will fight in operations, and will remotely monitor and record all field activity and provide detailed feedback instantly;
- continued with the ongoing delivery of a fleet of 15 CH-149 Cormorant search and rescue helicopters; and
- delivered the HMCS *Corner Brook*, the third of four *Victoria*-class submarines in March 2003.

Communications

The CF has spent the last several years improving both its external and internal communications capabilities. These efforts have been well worth the investment. The institution, the CF leadership, and most importantly, the men and women of the CF have been more open, more accessible and visible to Canadians.

As a result, public confidence in the CF, and public awareness and understanding of defence and military issues, has on average, increased by 10-15 base percentage points in key areas over the past five years based on trend-line data available through Defence's annual base-line survey of Canadian public opinion.

The past year was particularly noteworthy. Key achievements included:

- communications support to the Minister's Defence Update, which included consultations with parliamentarians, defence academics, and defence stakeholders, as well as the development of an on-line public consultation web site which received more than 17,600 responses from interested Canadians;
- the completion of the pilot session of the new CF Parliamentary program, through which members of Parliament can train and deploy with CF units to see first hand how today's CF operates; and
- the ongoing coordination of parliamentary, academic, and media visits to CF facilities at home, at North American Aerospace Defence Command facilities in the U.S., and overseas on missions.

[1] For more information on current capital procurement projects, see Annex C.

In addition, the CF supported:

- speakers' programs across Canada reaching business leaders, universities, academics and educators, media, and community associations;
- engagement of the media through media visits to CF installations and operations in Canada and abroad, editorial boards, background briefing sessions, and co-production of specialty programming such as documentaries about troops in Afghanistan or life on a warship;
- engagement of youth through the Canadian Cadet Movement and Junior Canadian Rangers, interdepartmental Internet projects, and Veterans Week presentations and programming in schools nationwide;
- the collection and wide distribution of dynamic imagery of CF personnel in operations worldwide by the Combat Camera Team and by Command photographic teams; and
- successful exploitation of new media techniques to reach a wider audience of Canadians.

Progress has also been made to better support internal communications, with the establishment of an Internal Communications Support Team, which spearheaded efforts to:

- support internal communications on key files such as Budget 2003 and the Defence Update;
- articulate internal communications best practices and develop internal communications training; and
- update internal communications lists to support information distribution and dissemination.

Part Two: Transforming the Canadian Forces

The Canadian Forces has not, in recent memory, been as well-positioned as it is today to set a new course for the future. Indeed, today's CF sits on the cusp of a unique opportunity, having come through the challenges of the recent past, while laying the foundation required to transform the Forces into a 21st century fighting force.

We must not miss this opportunity.

With the fall of the Berlin Wall in 1989 and into the early 1990s, the institution dealt with the end of the Cold War, the dawn of what was called the "new international order", the emergence of "peace dividend" thinking, and the development of current defence policy which called for multi-purpose, combat-capable forces able to defend Canada, contribute to the defence of North America, and contribute to international peace and security in an uncertain, unstable world.

In the mid-1990s, the institution was shaken by budget cuts and the Somalia Affair. The Government's decision to eliminate Canada's fiscal deficit — a priority which was widely supported by Canadians — led to major reductions in the defence program following Program Review I and II. The Somalia Affair, in turn, undermined public confidence in the institution and its leadership. Throughout this period, the CF was forced to focus on survival and the implementation of personnel reductions and base closures, coupled with virtually constant attacks on its credibility.

By 1998, the CF had entered a period of institutional reform and renewal. Following the Somalia Affair, more than 314 reforms were introduced to improve leadership and management of the CF, modernize and enhance the fairness of the military justice system, increase

openness and transparency, and strengthen professional development and ethics. At the same time, the operational tempo faced by the CF, and public understanding of the continued relevance of the CF in the post Cold War era increased dramatically as the men and women of the CF were called upon repeatedly to support deployments in Haiti (1994), Manitoba (floods of 1997) Central Canada (ice storm of 1998), Honduras (1998), East Timor (1999), Kosovo (1999), Year 2000 contingency planning (1999), and the campaign against terrorism (2001 – present).

This period of renewal was actively supported. The 1999, 2000 and 2001 federal budgets provided Department of National Defence (DND) with a significant amount of new resources to address quality of life, sustainability, and public security and anti-terrorism issues within the Department. However, the Defence Update identified that a sustainability gap of approximately $1 billion still existed between the annual funding received by DND and the financial demands of the Department's activities. This shortfall was addressed in Budget 2003 when Defence was provided with an annual increase to its funding base of $800 million annually. When combined with the $200 million of planned internal reallocations, the $1 billion sustainability gap will be nearly eliminated.

With Budget 2003 and five years of renewal, the CF is now positioned to address the future.

However, we now face a new challenge. If we are to remain relevant and do our job of delivering the best military forces we can with the resources we have, we must tackle the challenge of transformation before us. And, we must do so with resolve, determination, and unity of purpose.

We face a new security environment. While many of the changes underway were evident before September 11th, the past few years have now crystallized the fact that we are dealing with some of the most profound changes in the defence and security environment in decades. We face new enemies. We face a new generation of threats. Relationships are changing. The nature of military operations is changing. And, we are working to understand, prepare for, and defend against new forms of warfare and potentially new, horrific weapons.

For the CF, the question has become not whether to transform, but how best to achieve the required transformation.

This challenge must not be underestimated. While our transformation agenda will not seek to restructure or re-equip the CF completely, transformation will demand that we change the way we think. It will require new structures and processes. And, it will demand reallocation from lower to higher priorities to support further modernization of the force structure.

To enable transformation, the CF must embrace transformational thinking and leadership, nurture public and CF understanding of the strategic and technological forces driving transformation, and achieve unity of purpose by focussing on clear priorities. While transformation will be a multi-year challenge, it is a path we must pursue now and move forward more aggressively.

Within this context, our immediate priorities for the year ahead are to:

- continue to invest in people;
- accelerate modernization of the force structure;
- expand and enhance our relationships with our partners and allies in defence and security; and
- deliver on operations, particularly *Operation ATHENA*.

Investing in our people

People remain our foundation and our future. They are the life-blood of our institution — willing to put their lives on the line to enforce justice and defend the freedoms, laws, and values that all Canadians hold dear. They are among the best in the world at what they do and they deserve our unwavering support and commitment. Despite our best efforts, however, we are likely to continue to face significant challenges in the years ahead in our efforts to recruit and maintain the personnel base we need to be successful.

As the demographic profile of Canada ages, we are moving from what was essentially a "buyers" labour market over the past two decades (in that the labour supply exceeded demand), to what is quickly becoming a "sellers" labour market (where demand for labour exceeds supply). In this new market, the future employee will drive the dynamics that govern human capital. The competition for talent is already fierce, and it is going to become even more competitive in the years ahead. To compete in this labour market, the CF must be positioned as a superior career option for Canadians. And, while it is unlikely that we will be able to compete with the private sector in terms of pay and compensation, we can and should excel in terms of the quality, excitement and reward of the work

experience that we offer. We make a difference in the world unlike any other Canadian organization or institution. This is our competitive advantage, and we must capitalize on it.

To this end, we must ensure that we:

- manage our operational and personnel tempo;
- sustain our Quality of Life initiatives including operational Quality of Life;
- continue to support recruitment, training, and retention;
- promote diversity and equality;
- nurture leadership and professional development; and
- see through reforms to the military health-care system.

Managing operational and personnel tempo

Effective management of the operational and personnel tempo of the CF remains critical to the health and well-being of the CF as a national institution.

CF members must balance operational deployments, with family life and individual and collective training. At the same time, the CF must maintain several high readiness units to respond to short notice security and humanitarian emergencies within Canada and internationally. These high readiness units include Immediate Response Units in the Land Force areas, Joint Task Force 2, the Disaster Assistance Response Team, ready-duty ships, search and rescue teams, and NORAD elements across Canada and the U.S.

Keeping highly-trained, professional forces at a heightened state of alert in addition to regular deployments and training, also means that units and their personnel must be rotated regularly through various states of readiness. Put differently, to meet the concurrent demands of deployment, training, and the maintenance of high readiness units, the CF requires a system of "managed readiness" for both personnel and equipment.

As an example, to accomplish this, the Army is moving forward with a new initiative, known as the Army Training and Operations Framework, to manage personnel and operational tempo and ensure troops are regenerated by placing units and manœuvre formations in one of three phases: high readiness, training or reconstitution/support. The benefits of this system include a more manageable and predictable cycle of work, a corresponding reduction in stress for personnel, and an increase in flexibility to resume activities which are often precluded by a sustained, high tempo of operations.

At the same time, the CF continues to support an "early in — early out" approach to deployments where appropriate. The CF is also examining new concepts, such as the force employment model, to ensure better alignment between CF commitments and our capacity to execute and sustain them.

Pressure is also being relieved through the increased use of Reservists. This has been achieved through an expansion of the Land Force Reserve to 15,500 soldiers, which has been assisted by a reduction in the annual attrition rate over the past year. Growth in our Land Force Reserves will continue with an increase in strength of approximately 750 people per year over the next two years. Eventually, Land Force Reserve strength will increase to 18,500. Additionally, the Supplementary Reserve project has been created to establish a more operationally focused sub-component of the Reserve Force that could meet its role of providing individual augmentation, on a voluntary basis, to enable the CF to mount and sustain operations in all stages of mobilization.

Sustaining the Quality of Life initiative

While it is vital to manage personnel tempo, it is also important to continue to support our Quality of Life program, particularly with respect to the need to balance the demands of military service with the needs of CF members and their families.

Key Quality of Life initiatives being pursued include:

- updating accommodation requirements across the CF in accordance with the newly approved rationalization and recapitalization program;
- streamlining access to suitable accommodations through the use of a single service provider;
- continuing to work on a modern definition of the family with a view to updating associated policies and programs, conducting research on family violence, integrating results into the development of programs, and developing a way ahead regarding family health-care issues;
- developing a definition of the term Quality of Life in accordance with operational and policy concepts at all levels, and developing a system to measure Quality of Life on a more continuous basis with a view to facilitating trend analysis;
- making recommendations to improve the provision of publicly funded and non-publicly funded morale and welfare programs that are the responsibility of the Canadian Forces Personnel Support Agency, including fitness, sports and community recreation, family services, retail services, financial services, health promotion and messes; and
- expanding the Quality of Life program to include operational Quality of Life, to provide for the doctrinal, training and equipment needs of the CF in the 21st century.

Supporting recruitment, training and retention

To address the demographic challenges it is facing, the CF must continue to place a heavy emphasis on recruiting, training and retention.

In the immediate term, the CF **focus must remain on recruiting** for specialized occupations that are clearly under short-term pressure in areas such as technical and specialist non-commissioned trades, and medical and engineering officer classifications. It must also continue to enhance its recruiting efforts by reforming its recruiting processes, examining enrolment incentives, allowances and entry plans, and by enhancing its focus on colleges, universities and communities across Canada.

With higher than average recruiting levels projected,[3] it is expected that short-term pressure on **CF training** systems will continue to remain high. Significant effort is thus being placed on the re-alignment of training programs to cater to entry-level training requirements. In co-operation

[3] Additional details on recruiting are available in Annex D.

with community colleges across the country. CF personnel are being provided training for technical occupations that have civilian equivalents. Also, CF Schools are making increased use of contracted instructors, freeing relatively scarce military personnel in pressured occupations for other instructional or operational duties. Incentives are also being used to attract personnel with desired skills, lessening the need for training and making those individuals available for employment sooner. Even with these efforts, however, the CF will likely experience a growing number of personnel awaiting training over the course of the upcoming year.

The CF also faces a major loss of knowledge and experience through attrition. Demographics show we are likely to experience a significant loss of experienced personnel over the next six to ten years as a large cohort is approaching its first immediate annuity point after 20 years of service. Although overall CF attrition rates are reasonable, there are a number of military occupations that are likely to experience higher than average attrition due to strong demand in the private sector for specialized skills.

Retention is therefore likely to become more important than ever in the years ahead. Given this, the CF has introduced a new retention intervention process that provides the CF with the ability to identify, analyze and propose retention remedies for military occupations with immediate or future serious attrition patterns. It is also developing new terms of service provisions, including a short duty engagement program. Short duty engagement offers a one- to two-year commitment for skilled personnel, such as doctors, or for former skilled members who would like to return to the CF for a short duration. Another initiative is a new entry program that will allow for variable periods of enlistment. Furthermore, a new retirement age of 60 years will be introduced to enable the CF to retain valuable skills and experience longer — allowing most to complete a full 35-year career if they wish to do so.

As a result of these collective efforts, the trained effective strength of the CF is projected to continue to increase from 52,209 today to 53,220 in 2005–2006.

Promoting diversity

To support its recruiting and retention efforts, the CF must also do more to reach out to a broader base of Canadians and encourage greater diversity within the Forces. This is becoming increasingly important in a country where visible minorities are expected to represent over 30 percent of the population over the next 20 years. While these changing demographics are a reality in Canada, visible minorities have traditionally not been attracted to the CF. There are several reasons for this, amongst them the fact that many new Canadians are immigrating from countries where the armed forces are not viewed as a positive force in society. These new Canadians need to know that they are a key to the future of the Force, as they are to the future fabric of the country.

We therefore need to make the promotion of diversity an even greater a priority.

In the meantime, progress is being made. For example, more than 75 percent of CF members completed the CF Employment Equity self-identification census in 2002. Of that number, 84 percent chose to self-identify. Results of the census indicate that 16 percent of CF members are women, 3.4 percent are Aboriginal people, 4.2 percent are members of visible minorities, and 3.1 percent are people with disabilities. That self-identification will allow us to better understand the demographics within the CF and better manage our long-term diversity goals and programs.

In that vein, the CF has established four Defence Advisory Groups, one each for women, Aboriginal people, visible minorities, and people with disabilities. These groups, increasingly represented at CF bases as well, are mandated to assist the CF leadership in identifying barriers to employment so that they can be eliminated, thereby promoting diversity and improving retention rates. The CF also continues to promote the Aboriginal Entry Program, which offers First Nations, Métis and Inuit people first hand experience of life in the CF before joining. Finally, work has begun on a review of all recruiting, promotion, training and retention practices, programs, and policies in the CF, as well as an overarching strategic plan governing military human resource management. Through these efforts, the CF can be expected to better integrate employment equity and diversity objectives throughout its human resource management system.

Leadership and professional development

Effective leadership and professional development are essential ingredients in building the CF of the future. Modern military operations require officers and non-commissioned members to operate effectively in complex, information-rich environments, employing sound judgement and ethics. Transformation, in turn, will require visionary thinking, as well as the ability to inspire, empower, and network.

To nurture our leaders, the CF has:

- developed Officership 2020 and NCM Corps 2020;
- established the CF Leadership Institute; and
- established the new Canadian Defence Academy.

The Canadian Defence Academy has been given the mandate to develop the leadership skills, professional knowledge, and management abilities required of CF leaders within the evolving security environment.

Within this context, the key next steps for leadership and professional development include:

- focusing the Academy on maintaining the momentum of Officership 2020 and NCM Corps 2020;
- concluding a gap analysis between the visions and requirements articulated in Officership 2020 and NCM Corps 2020 and existing programs, and introducing a plan to close the gap;

- developing a common body of knowledge through the introduction of a Profession of Arms Manual and a CF Leadership Manual;
- determining the appropriate amount of time CF members should spend on professional development; and
- refining the CF Professional Development System.

Reforming military health-care

Effective and responsive health-care is another key element in our efforts to invest in and support our people. Of particular concern in this era of increased tempo are the phenomena of operational stress injuries and post-traumatic stress disorder. A key priority for the immediate future of the management of operational stress injuries is the development of a database that accurately reflects the number of CF personnel, including members of both the Regular and Reserve force, who are affected by stress-related injuries. Standardization of protocols for assessment, treatment, outreach and research concerning operational stress injuries and post-traumatic stress disorder is being undertaken at each of the Operational Trauma and Stress Support Centres across Canada. In addition, the Medical Group is fostering partnerships with the civilian sector to stay abreast of clinical best practices and emerging technologies in health-care training and education such as distance learning.

Modernization of defence and security capabilities

A central element of the transformation agenda must be to accelerate our efforts to modernize our defence and security capabilities. The U.S. is currently undertaking the largest restructure of its government since the beginning of the Cold War in response to the events of September 11th. At the NATO Summit in Prague last November, NATO Heads of State, including Canada, endorsed the Prague Capabilities Initiative, which has a strong transformation sub-component. The Australians, Czechs, Dutch, and Germans indicated that they too are launching major transformation initiatives.

For the CF, the key modernization priorities include[6]:

- command, control, communications, computers, intelligence, surveillance, and reconnaissance (C⁴ISR);
- joint combat capability and interoperability;
- rapid reaction and deployability; and
- research, development and experimentation.

Command, control, communications, computers, intelligence, surveillance, and reconnaissance (C⁴ISR)

Some of the most important drivers of transformation and the revolution in military affairs are the new information technologies. These are

[6] For a list of capital procurement projects, see Annex C.

the same technologies that are revolutionizing both business affairs and military affairs. Year after year, substantial progress in information technologies is creating powerful new ways to enhance operational and institutional effectiveness. From increased battlefield awareness, to enhancing the military's ability to apply lethal force with minimum collateral damage, to coordinating tactical, operational and strategic capability, information technologies are the catalysts most affecting the evolution of modern warfare.

One of the most important elements in this transformation involves C⁴ISR. It describes the collective combination of people, processes, organizations, and technologies that form the "brain" and "central nervous system" of the CF's ability to command and conduct operations. C⁴ISR is also essential in increasing the battlefield awareness of front-line warfighters and in efforts to enable operational and tactical level networking across joint and combined forces.

Strengthening the CF's C⁴ISR capability is therefore essential to the transformation agenda. In order to achieve a coherent, effective, and affordable C⁴ISR capability, the CF and the Department are actively engaged in preparing a "C⁴ISR Campaign Plan" to establish the framework for investing in improved C⁴ISR capabilities over the next fifteen years. This will be a complex, multi-layered plan that will address all aspects of C⁴ISR. The personnel and organizational implications will be as important as the investment in new technologies. While the first iteration of the effort will be completed in 2003–2004, the plan will continue to evolve to take into account emerging technologies and evolving strategic considerations affecting the CF.

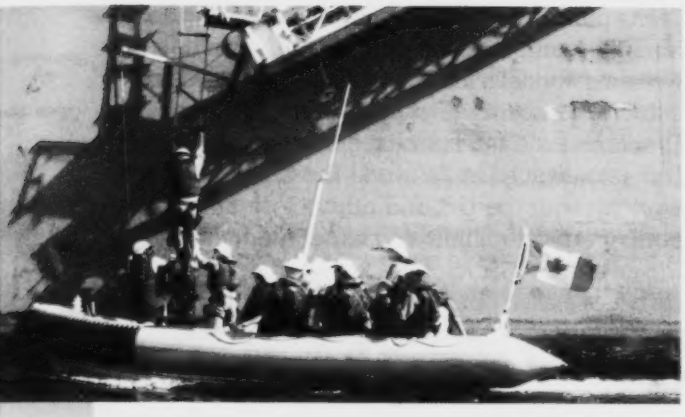
As a critical element of the CF's C⁴ISR capability, the ability to "fuse" the ever-increasing flow of operational information and intelligence in a timely and commonly understood and accessible manner will also be essential. In light of this, the Department has recently approved, in principle, a $65 million project to create a "Joint Information and Intelligence Capability." This project is expected to achieve initial operational capability by the autumn of 2004, with full operational capability projected for 2006–2007. This intelligence capability is occurring in parallel with a defence intelligence review, which is focused on improving coordination of military tactical, operational and strategic intelligence functions performed by deployed units, regional commands, and National Defence Headquarters, respectively.

Joint combat capability and interoperability

Another key element of transformation and force modernization revolves around the growing importance of joint combat capability and inter-operability.

In basic terms, "jointness" involves elements from two or more services working together in pursuit of common objectives. A fighter, maritime patrol, or transport plane flying in support of a single ship or Army unit to achieve a common mission is a basic example. Joint operations are enabled through inter-operability, a networked, information-rich environment, and joint training and experience. In comparison, combined operations involve two or more countries working together.

Joint and combined operations and "thinking" are reflective of the new, emerging nature of warfare. Joint and combined operations bring together capabilities as required to apply lethal force as precisely as possible. It is important to



keep in mind, however, that jointness is a method, not necessarily an end. What is required is the ability to bring different capabilities to bear flexibly, quickly, efficiently, and effectively, depending on the nature of the mission or operation.

That is why transformation demands that we change the way we sense, think and operate. Joint and combined thinking in a networked environment enables new warfighting behaviours. To fully exploit these capabilities in an information-rich, networked environment, however, we will need new capabilities and faster information, networking and decision-making processes that capitalize on new technologies to make tactical units more effective. If the defining feature of the industrial age was linear, sequential, vertical thinking, the defining feature of the information age is networked, longitudinal, horizontal thinking. At the same time, we must become much more nimble, and be prepared to empower peer-to-peer communications on a much more seamless and timely basis, while ensuring decision-making by the right decision-makers at the right time, from the soldier on the ground right to the Government when necessary.

To achieve this vision will require a significant degree of inter-operability at all levels — horizontally and vertically — as well as investment in C⁴ISR, joint force experimentation and research, joint force training in new tactics and procedures, and the development of new joint and combined doctrine. And we must ensure that we do not limit our efforts and thinking to inter-service joint activities. We must consider multinational, interagency and even broader perspectives.

Rapid-reaction and deployability

Rapid-reaction and the ability to deploy the CF where needed are also key considerations in preparing for the future. If the past decade is any indication of what the future will bring, the CF needs to be able to field mobile, lethal forces that are relatively easy to deploy, can operate in the most hostile and demanding operational theatres, and can be sustained.

A key enabler of future mobility and reaction times is strategic air- and sea-lift.

Strategic airlift, however, is very expensive. Of all NATO countries, only the U.S. and Britain own their own strategic airlift assets. While the CF continues to explore strategic airlift options, it has been determined by Government that the unilateral purchase of strategic airlift assets by Canada is not achievable in a climate where a wide range of new and improved capabilities are required to support transformation. Given this, Canada continues to explore the possibility of pooling with other NATO nations to satisfy the strategic airlift requirement. At the NATO Summit in Prague last November, Canada, in fact, joined ten other NATO allies in a German-led multinational working group examining the various options. Canadian officials are working to ensure that practical access to the required capability remains at the forefront of ongoing discussions.

Canada has also joined a multinational cooperative working group, led by Norway, looking into establishing 'dormant contracts' with commercial shipping companies. If approved, the proposals would provide the eight participating NATO allies with assured access to strategic sealift vessels in the event of a need to rapidly deploy high-volume, high-density equipment, such as armoured vehicles. At the same time, the Navy is exploring the replacement of the *Protecteur*-class replenishment ships, which are approaching the end of their service lives and will need to be replaced in the near future.

Research, development and experimentation

Another key enabler of transformation and force modernization is research, development and experimentation. There is no set path for the years ahead. No one has all of the answers. And, there is no "guide book" to transforming military forces in the 21st century. Indeed, transformation necessarily entails a high degree of research, creativity, innovation, and experimentation.

For all of these reasons, the CF has already moved forward to establish the Canadian Forces Experimental Centre (CFEC) in Ottawa. The CFEC's mandate is to improve capability-based force development planning through innovative concept development and experimentation. The Centre attained initial operational capability in early 2003 and will reach full operational capability in 2004.

As part of its efforts to date, the CFEC has already established a CF Experimentation Network, working closely with command-specific centers of expertise, Defence Research and Development Canada, and the U.S.-run Combined Federated Battle Lab Network. The CFEC is also working with the U.S. and other close allies on concept development and experimentation in various fields, including work on areas such as "effects-based operations", the use of Internet technology for distance learning and joint distributed mission training, and the use of modeling and simulation to improve the life-cycle management of weapon systems.

The CFEC is also taking the lead in investigating the application of new technologies and processes to improving the CF's C⁴ISR capabilities. One area of particular interest is the rapidly evolving capability demonstrated by unmanned aerial vehicle — or UAV — technology. The CF continues to investigate the potential for UAVs to meet CF requirements for intelligence, surveillance and reconnaissance. In the spring of 2003, the CFEC conducted a successful live-fly experiment using leased UAVs in support of Exercise

Robust Ram that demonstrated the considerable potential UAVs offer in support of mechanized battle group operations. Further experiments are expected to take place in the summer of 2003 to investigate the potential for UAVs to enhance the surveillance of Canada's coastal waters.

In addition to CFEC activities, the Army, Navy and Air Force are expected to continue experimentation in their respective areas as well. Over the next two years, the CF Maritime Warfare Centre in Halifax will develop the capability to engage in maritime concept development and experimentation. The Air Force, in turn, is establishing a CF Aerospace Warfare Centre, with initial operational capability forecast for March 2005. For its part, the Army is experimenting with the "Command Support Pilot Project," which seeks to define the optimal command support organization for the Interim Army Model.

Enhancing relationships

Transformational thinking also needs to extend to the way we think about our relationships. Indeed, future military operations will increasingly involve a multitude of military and civilian agencies at home and abroad. Over the past few years, we have done a much better job of communicating with Canadians, while improving communications amongst ourselves and our core constituencies. We now need to reach out further and expand our working relationships and partnerships with other government departments, agencies and allies.

Building on our defence and security relationships

In the post-September 11th security environment, the CF needs to strengthen its defence and security relationships, both at home and abroad.

At home, it is vital to strengthen our working relationships with the public security portfolio of Departments and Agencies as part of the

Government's public security agenda. These departments and agencies are natural partners in the campaign against terrorism and our efforts to strengthen public safety and security.

Our key public security partners include:

- the Department of Foreign Affairs and International Trade;
- the Defence portfolio agencies (including OCIPEP, CSE, and DRDC);
- the Solicitor-General (including the RCMP and CSIS);
- the Canada Customs and Revenue Agency;
- Transport Canada;
- Immigration Canada; and
- Fisheries and Oceans (including the Coast Guard).

As part of these efforts, CF members should take advantage of opportunities to strengthen our links to provincial and municipal governments in cooperation with OCIPEP. Our members have always been active in their communities, and our base and wing commanders and staffs have always maintained strong ties with municipal and provincial officials and elected representatives. These links have been intensified significantly

since September 11th, which brought into sharp focus the pressing need to improve emergency preparedness and response capabilities nationwide.

At the same time, we must continue to build on our defence relationship with the U.S. as part of both countries' efforts to strengthen continental security following September 11th. The U.S. is Canada's most important ally and defence partner. Our defence relations are longstanding, well entrenched, highly successful, and mutually beneficial. This relationship is supported by more than 80 treaty-level defence agreements, 250 memoranda of understanding, and joint bi-national command of NORAD.

Our relationship with the U.S. is also built on the commitment to our friends that Canada must never be a source of insecurity to the U.S. We share the longest undefended border in the world. Both countries' economies rely on our free trade relationship. And, while neither country wants to restrict trade, security considerations are increasingly the driving concern for American decision-makers following September 11th. In this environment, it is in Canada's national interest to work collaboratively with the U.S. to strengthen continental security.

That is why both governments agreed to create a new, bi-national military planning group in December 2002. The planning group makes common sense. Its mandate is to improve the coordination of Canadian and U.S. maritime surveillance, intelligence sharing and threat assessments in order to help prevent terrorist attacks and improve contingency planning to respond to a future attack or major natural disaster. The planning group is co-located with NORAD Headquarters in Colorado Springs, and is headed by a Canadian Lieutenant-General.

Additionally, the two countries have common interests in a continental missile defence system. The Minister of National Defence and the Minister of Foreign Affairs have been given authority to enter into discussions with the United States on Canada's participation in ballistic missile defence. While it is too early to speculate on whether and how we might agree to a partnership, it is important to recognize that the current proposed system is not the "Star Wars" concept put forward by the U.S. in the early 1980s, a concept which proposed a massive, space-based platform capable of intercepting a massive nuclear attack by the former Soviet Union. The current U.S. proposal is much more modest, based on a land-based system, capable of intercepting a limited missile attack by a terrorist group or a rogue regime. Canada's decision, however, is likely to have a significant impact on how Canada-U.S. defence relations, the planning group, and NORAD evolve in the years ahead.

Internationally, the CF needs to continue to reinforce relations with NATO, and nurture relationships with our new NATO partners through programs like the Military Training Assistance Program and NATO Flying Training in Canada. Military diplomacy is important. It provides opportunities to collaborate, exchange ideas, learn from best practices, and leverage shared interests.

The CF also needs to enhance its relationships within the western hemisphere, particularly with Mexico and other Latin American partners as a new member of the Inter-American Defence Board and the Conference of American Armies.

External and internal communications

Communications is a key enabler in our efforts to enhance our relationships, and build external and internal awareness, understanding and support for the CF. And, while we have made significant investments and progress in communications over the past few years, we will need to be even more proactive and creative in the months and years ahead to make the case for transformation.

We are starting from a very solid foundation.

National Defence's 2002 annual baseline survey, for example, shows that:

- 94% of Canadians believe the Canadian Forces are an important national institution;
- 93% believe it is important for Canada to maintain a modern, combat-capable military — an increase of 12% since 1998;
- 92% have a positive impression of the people who serve in the Canadian Forces; and
- 87% believe the Canadian Forces are a symbol of pride for Canada.

In addition:

- 74% of Canadians believe the world is less safe than a decade ago — an increase of 14% since 1998; and
- 91% believe the Canadian Forces will be asked to do more over the next decade — an increase of 8% since 1998.

At the same time, 80 percent of Canadians do not believe that the CF has all the equipment necessary to carry out operations at home and abroad.

Clearly, Canadian support for the Forces, concerns about defence and security in the post-September 11th environment, and concerns about CF capabilities all remain high.

In this environment, and given recent budget increases, it is important to demonstrate that the CF is taking action to strengthen its capabilities in key areas.

At the same time, we must continue to invest in our relationship with Canadians. We must continue to reach out to parliamentarians and our stakeholders. We must continue to encourage

diversity and reach out to Canadian youth as potential recruits. And, most importantly, we must expand our constituency base. If we are going to move forward and modernize the Forces, we must be prepared to invest in building new networks and a broader understanding of how the defence and security environment is changing.

We must also continue to do more within the Forces. External and internal communications today are seamless. In many ways, the distinction is artificial. What is communicated within is communicated without, and *vice versa*. That said, it is vital that we take the time to explain what is driving transformation to CF members at all levels, and in particular, encourage our people to embrace transformative thinking. We must also be prepared to encourage new practices, such as the Army's new Integrated Internal Information Platform, known as 3IP, which seeks to combine current best practices with new media tools to accelerate and broaden the internal flow of information. In all of these efforts, it is up to CF leaders at all levels to generate the unity of purpose in meeting the challenge ahead of us.

To this end, we have updated our strategic communications plan to guide our efforts in the year ahead. CF commanders and CF members are encouraged to take a proactive approach to communications, staying within their lanes. As part of these efforts, soldiers, sailors and air force personnel are strongly encouraged to visit communities upon returning from deployed operations to speak about their experiences. Commanders should also continue to support the CF Parliamentary program and Base/Wing and facility visits and open houses at military installations across Canada. Remember, we all have a role to play in supporting both internal and external communications.

Delivering on operations

As we start down this more aggressive path of transformation, we must not lose sight of the demands that today's operational realities will put upon our soldiers, sailors, and air force personnel. Operations are our business and the most important and visible expression of how we make a difference and why we serve.

As we look forward to the year ahead, however, it is clear that we also face significant operational challenges. In addition to ongoing operations and missions at home and abroad including the Balkans, the Middle East and in Africa, we will be undertaking a major mission to support the International Security Assistance Force (ISAF) in Afghanistan, starting in the summer of 2003. At the international community's request, Canada has agreed to support ISAF for a full year, with two six-month deployments. This is a major challenge. It will be demanding and it is also very important.

The International Security Assistance Force was authorized by UN Security Council Resolution 1386 on December 20, 2001, with a mandate to assist the Afghan Transitional Authority.[7] The United Kingdom was the first country to serve as lead nation, from December 2001 to June 2002. At present, Germany and the Netherlands are sharing the lead under the UN mandate.

On February 12, 2003, the Minister of National Defence announced that the international community had asked Canada to help maintain peace and security in Afghanistan through the ISAF. In response, Canada has agreed to send a battle group and a brigade headquarters and some additional elements as well — under *Operation ATHENA*. The objective of *Operation ATHENA* (Canadian Task Force ISAF) will be to support the UN-authorized mission in Kabul, Afghanistan, for a period of 12 months.

[7] Note that while the UN Security Council approved ISAF under Chapter VII of the UN Charter, it is not a UN operation.

ISAF's mission is to help maintain security in Kabul and the surrounding areas so that the Afghan Transitional Authority and UN agencies can function. It also includes liaison with political, social and religious leaders to ensure that ISAF operations appropriately respect religious, ethnic and cultural sensitivities in Afghanistan. ISAF's key tasks include:

- ensuring freedom of movement in Kabul and the region surrounding the city;
- force protection;
- provision to the Afghan Transitional Authority of advice on security structures and issues;
- assistance in the operation of Kabul International Airport; and
- assistance in the reconstruction of Afghanistan's national armed forces.

At this time, ISAF comprises 5,000 troops from 29 nations. To support ISAF, Canada plans to deploy some 1,800 personnel to the Kabul area in Afghanistan starting in the summer of 2003. Under the leadership of a new NATO Headquarters, to be established in Kabul at the same time as we deploy our Forces, Canada is expected to take on the responsibilities of Deputy Commander during the first six-month period, and command ISAF during the second half of our year-long deployment.

The Afghanistan mission clearly demonstrates Canada's continuing commitment to combat terrorism. It is not, however, a traditional peacekeeping mission. The mission has risks. Afghanistan remains a dangerous theatre. This mission requires a modern, combat-capable military with exceptional peace enforcement and peace building experience. While it will stretch the CF, particularly the Army, it is an important contribution to the campaign against terrorism, will help defend Canada and the world against terrorism, and will help the people of Afghanistan.

Delivering on *Operation ATHENA* will be a top priority in the year ahead.

Conclusion

We have a unique opportunity before us.

For the first time in several years, our budget has stabilized and is sufficient to meet the basic demands of today's defence program. Parliamentarians and the Government have demonstrated concern and support for the military, and defence and security issues are being debated as part of our mainstream political discourse. Further, the past few years have seen a groundswell of public support for the men and women who defend our national interests at home and abroad.

Through the Minister's Defence Update process, we have confirmed that our core strategy for adapting to the new security environment is sound: the primary roles of the CF remain valid; Canada continues to need and benefit from professional, combat-capable military forces; and, Canada's future military needs to be rapidly deployable and inter-operable with Canadian allies, particularly the U.S.

We have already made significant progress laying the foundation for transformation. We have assessed the future technology, studied asymmetric threats, and developed a strategy for the future entitled *Strategy 2020*. We have moved forward with capability-based planning, established the CF Experimentation Centre, and are moving forward on C⁴ISR. The Army and Navy have both published strategies for transformation, and the Air Force and Joint Force strategies are nearing completion.

We have strengthened our internal and external communications capacity, built a solid constituency of support among parliamentarians,

defence academics, and stakeholders. And, we are now moving forward to expand our constituency base and building new partnerships at home and abroad.

We have not for several years, been as well-positioned as we are today.

However, we face a major challenge that demands that we transform the Canadian Forces and adapt to the new military realities reshaping our strategic environment.

Our immediate priorities are clear. We must:

- continue to invest in our people;
- accelerate our efforts to modernize defence and security capabilities;
- enhance our relationships at home and abroad; and
- deliver on operations, particularly *Operation ATHENA*.

Pursuing a transformation agenda will be difficult. We continue to be stretched. Difficult decisions and choices will be required. But now is not the time to pause in our resolve to re-position Canada's military as a relevant, combat-capable player in the new defence and security environment.

We must move forward with determination, commitment and unity of purpose and we must capitalize on this opportunity.

The time to act is now.

Annex A:
Canadian Forces operations 2002–2003

North America

Canadian air forces continue to participate in the conduct of *Operation NOBLE EAGLE*, in which Canadian, U.S., and NATO air-defence assets have enhanced the safety and security of North American airspace in the wake of the terrorist attacks in 2001. In Canada, this resulted in a significant increase in the number of fighter aircraft on alert and the number of tankers and surveillance aircraft supporting the operation. It has involved the Canadian NORAD Region (CANR) Headquarters in Winnipeg, Manitoba, the Sector Headquarters in North Bay, Ontario, the CF-18 fighters and mobile radar forces from Cold Lake, Alberta, and Bagotville, Quebec, and air-to-air refuellers from Winnipeg.

Europe

North Atlantic Treaty Organization (NATO) Stabilization Force — *Operation PALLADIUM*

With a mandate to deter hostilities, establish a secure environment, and monitor the peace in Bosnia-Herzegovina, the Canadian contingent of 1,270 Canadian Forces personnel consists of National Command and Support elements, an infantry battle group and a helicopter detachment. Canada also provides several staff officers to the various headquarters located throughout Bosnia-Herzegovina. Canada will take command of the newly re-named Multinational Brigade North-West in September 2003. Command of Multinational Brigade North-West, in which the Canadian Battle Group is located, rotates annually between Canada, the United Kingdom and the Netherlands.

North Atlantic Treaty Organization (NATO) Air Campaign — *Operation IMAGE*

Canada has supported *Operation IMAGE*, which provides for the command and control of air assets over the Balkans region, since the Kosovo air campaign in 1999. Since the establishment of the Combined Air Operations Centre (CAOC) #5 in Poggio Renatico, Italy, in September 2001, Canada has reduced its contribution to this operation to three staff officers. Canada is still committed to this mission, with personnel on 20 days' notice to deploy.

United Nations Mission in Kosovo (UNMIK) — *Operation QUADRANT* (Kosovo)

The UNMIK mandate is to establish a civilian presence in Kosovo and develop an interim civilian administration to take over from KFOR. The Canadian Forces provided one officer tasked to coordinate the UNMO operations in the Pristina area. This mission was closed in August 2002.

NATO Mission to the Former Yugoslav Republic of Macedonia — *Operation FORAGE*

The objective of *Operation FORAGE* was to create an environment in which it would be possible to collect weapons from factions fighting in FYROM and Albania. The Canadian Forces provided one officer to serve with the follow-on NATO mission, *Operation AMBER FOX*. This contribution was terminated on October 1, 2002.

Middle East

United Nations Disengagement Observer Force — *Operation DANACA*

The UN mandate is to supervise the cease-fire between Israel and Syria, to supervise the redeployment of Israeli and Syrian forces, and to establish an area of separation according to the disengagement agreement. Canada provides 193 personnel to this mission on the Golan Heights, primarily for supply, transport, and maintenance support, as well as communications detachments to all UN Disengagement Observer Force units.

United Nations Peacekeeping Force in Cyprus — *Operation SNOWGOOSE*

The UN mandate is to maintain the cease-fire and help restore normal conditions. The Canadian Forces provides one staff officer to the UN headquarters in Cyprus.

Multinational Force and Observers — *Operation CALUMET*

The mandate of the Multinational Force and Observers in the Sinai, a non-UN mission, is to supervise the provisions of the peace treaty between Israel and Egypt in accordance with the Camp David Accord. Tasks include operating a series of observation and command posts, as well as verifying the adherence of the parties to the treaty. The Canadian Forces provides the Force Commander, Force Sergeant-Major and 28 headquarters staff for this mission. The headquarters is located in El Gorah, Egypt.

United Nations Truce Supervision Organization — *Operation JADE*

Canada's participation in this, the UN's longest standing mission, started in 1954. The UN mandate is to observe and maintain the cease-fire ordered by the UN Security Council and to assist the parties in supervising the application and observance of the General Armistice Agreement concluded separately between Israel, Egypt, Lebanon, Jordan, and Syria. Tasks include monitoring, supervising, and observing the cease-fire agreements, and providing observers in the Golan Heights, South Lebanon, and Sinai. The Canadian Forces provides nine personnel to this mission. This year marked the deployment of a Canadian Lieutenant Colonel as the Military Liaison Officer to the United Nations Office of the Special Coordinator in the Occupied Territories.

Arabian Gulf and Southwest Asia

The Multinational Coalition Against Terrorism — *Operation APOLLO*

The Canadian Forces have been involved in the elimination of the al Qaida and Taliban threat since October 2001, providing land, sea and air forces to the U.S.-led campaign against terrorism. Over 5,600 Canadian Forces members have been committed to *Operation APOLLO* and this effort. Canada established an organization called Canadian Joint Task Force South West Asia as part of our contribution to a coalition of several like-minded nations, establishing a forward headquarters co-located with the US Central Command in Tampa, Florida. Initially, Canada's contribution to coalition operations was six ships (a destroyer, four frigates and a replenishment ship), three CC-130 Hercules transport aircraft,

two CP-140 Aurora long-range maritime patrol aircraft, one CC-150 Polaris aircraft, the 3rd Battalion Princess Patricia's Canadian Light Infantry (PPCLI) Battle Group, and a component of JTF-2. The maritime contribution has since been reduced to two ships, the CC-150 Polaris was withdrawn in summer of 2002, the infantry battle group was withdrawn in July 2002, and the JTF-2 personnel were withdrawn in the fall of 2002.

United Nations Assistance Mission in Afghanistan (UNAMA) — *Operation ACCIUS*

UNAMA is a civilian-led mission responsible for the planning and conduct of all United Nations activities in Afghanistan, in coordination with the Afghan Transitional Authority. On invitation, Canada contributed one Lieutenant-Colonel whose primary duty is liaison with the International Security Assistance Force and coalition military personnel in Afghanistan, and to follow the developments of the demobilization, disarmament, and reintegration process.

Africa

United Nations Mission in Sierra Leone (UNAMSIL) — *Operation REPTILE*

The mandate of UNAMSIL is to cooperate with the Government of Sierra Leone and the other signatories in the implementation of the peace agreement, and to assist the Government of Sierra Leone in the implementation of the disarmament, demobilization and reintegration plan. The Canadian Forces provides five military observers to the UN Mission in Sierra Leone.

International Military Advisory and Training Team (IMATT) Sierra Leone — *Operation SCULPTURE*

The mandate of IMATT is to provide advice and training to assist the Government of Sierra Leone in rebuilding a new, effective Republic of Sierra Leone Armed Forces (RSLAF), which will be accountable to a strengthened Ministry of Defence. The Canadian Forces provides seven personnel to this United Kingdom-led effort.

United Nations Observer Mission in the Democratic Republic of the Congo (MONUC) — *Operation CROCODILE*

The mandate of this mission is to assist with the stabilization of the DRC through the disarmament, demobilization, reintegration, repatriation or resettlement process. The Canadian Forces provides eight staff officers to the UN Mission in the DRC.

United Nations Mission in Ethiopia/Eritrea (UNMEE) — *Operation ADDITION*

The mandate of this mission is to supervise the cease-fire between Ethiopia and Eritrea, to supervise the redeployment of Ethiopian and Eritrean forces, and to deploy UN military observers (UNMOs) along the temporary security zone. The Canadian Forces provides five UNMOs and a senior staff officer to UNMEE. The Canadian contribution to UNMEE will cease in June 2003.

Annex B:
Quality of Life report

2003 annual report to SCONDVA on the Quality of Life initiatives in the Canadian Forces

Introduction

Both the Department of National Defence and the Department of Veterans Affairs remain committed to improving the social and economic aspects of life within the Canadian Forces. In 2002, three more of the 89 Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA) recommendations were completed bringing the total completed to 71. This year was also characterized by significant progress on a large number of the remaining recommendations, to the point that closure on most of the remaining 18 is anticipated in 2003–2004.

In the area of compensation and benefits, significant focus was on the continuous improvement of pensions, pay systems, allowances and the overall compensation strategy. Across all of these complex areas, the momentum is such that outcomes adapted to modern realities are well in the making and the recommendations are closer to closure.

In the accommodation arena, nine of the remaining 10 recommendations will be completed in the 2003–2004 timeframe. Recommendations 26 and 29 were completed in 2002 with the Canadian Forces Housing Agency response to the Chief of Review Services Report on the Health, Safety and Security Repair Program and the endorsement of the Canadian Forces Housing Agency Rationalization and Recapitalization Program Framework. The Regulatory Framework will formalize policy and procedural changes affecting all residential, training and transient accommodations. These policies will include suitability standards for single and family accommodation to protect the dignity, privacy and safety of the individuals and will be applicable across the CF for the various accommodation forms. Indeed, it is now anticipated that Treasury Board approval finalizing the status and authority of the Canadian Forces Housing Agency will be received in summer 2003. This approval will result in completion of the remaining recommendations.

This Annex is intended to provide a concise overview of the Canadian Forces' progress toward fulfilling the recommendations made by the Standing Committee. The Report provides an executive summary of the year's progress and is structured as follows:

- **Section I** — This section describes those initiatives completed in 2002.
- **Section II** — This section describes those initiatives that have not been completed and on which staff action is ongoing.
- **Section III** —The Veterans Affairs Canada section describes those initiatives that, although considered complete from the Department of National Defence's perspective, are still ongoing within Veterans Affairs Canada.
- **Section IV** — This section provides details on the status of each of the SCONDVA recommendations completed in a previous year for which there is a requirement to report annually.

Section I — Initiatives completed in 2002

Recommendation 19. That the Department of National Defence adopt a similar approach, in line with the domestic Cost of Living Allowance, to the cost-of-living entitlements for Canadian Forces members serving overseas. The Department should report to SCONDVA within a year.

The Military Foreign Service Instructions have been amended to accomplish this objective.

Recommendation 26. That the Canadian Forces Housing Agency must provide adequate and efficient services, including emergency repairs, for Permanent Married Quarters slated or likely to be abandoned in the next few years because of the closure of a base, the transfer of military units or other reasons until alternative housing becomes available.

This recommendation is now considered complete even though the estimated completion date for disposal has been extended to 2008. Subsequent disposal targets beyond the Housing Requirements Study numbers will be determined as part of future site-by-site validations of the housing requirement. Future validations will be conducted in accordance with the Rationalization and Recapitalization Program Framework, which was approved-in-principle in January 2003.

Recommendation 29. That the Canadian Forces Housing Agency should proceed with the task of determining the best way of providing modern and environmentally efficient Permanent Married Quarters, in consultation with Base Commanders and the Department, which should report on an annual basis to SCONDVA. The Agency should keep in mind the need to:

a. tailor the housing to the specific requirements of each base;

b. select the most cost-effective option available even if this involves the construction or leasing of homes off the bases and arrangements with private developers; and

c. ensure that the housing remains suitable and affordable regardless of the options selected.

The Rationalization and Recapitalization Program Framework addresses these concerns. The Framework ensures a consistent approach to the cost-effective, efficient life-cycle management of the Crown housing portfolio as it evolves in keeping with the Department of National Defence and the Canadian Forces objectives. Site-specific accommodation initiatives will be programmed and implemented as part of a national strategy and as funds become available.

Section II — Ongoing initiatives

Recommendation 6. That the Department of National Defence pursue initiatives to put in place a real pension plan for the Reserves and report annually to SCONDVA on the progress achieved.

The Reserve Force Pension Project has been combined with the *Canadian Forces Superannuation Act* Review Project to establish the Canadian Forces Pension Modernization Project. The new pension plan will provide pension coverage for both full and part-time members of the Canadian Forces with the applicable plan details contained in regulations. Evaluation of the administrative systems and processes that will be required to support new pension arrangements is underway. Overall, work is on schedule and it is expected that legislative and regulatory approvals will be received before the end of 2004 and that pension administration systems will be in place for the implementation of the modernized Canadian Forces pension plan by 2006.

Recommendation 8. That, by December 31, 1999, as soon as practicable, a common pay system be adopted for the Regular Force and the Reserves.

Work on the integration of the Reserve Force pay system into the Regular Force pay system began in 2001. In 2003–2004, work will begin on a review of how personnel administration and pay services are provided to the Reserves. Once this is completed and requirements analyzed, milestones and expected target dates for an integrated total compensation package will be determined.

Recommendation 10. That the Department of National Defence, in recognizing that overtime is a reality of military service, re-examine the valuations of the overtime factor in order that they properly reflect the workloads experienced by Canadian Forces personnel and report to SCONDVA on an annual basis. The calculation for overtime should remain integrated to the total compensation formula.

In accordance with Treasury Board direction, the Department has been required to undertake a fundamental review of Canadian Forces compensation strategy. Part of this review will include a review of the Total Compensation model with the aim of validating, updating and simplifying the methodology. Any changes to the overtime factor as part of the model will be considered in conjunction with this larger review and any changes to its value would have to be negotiated at that point with Treasury Board. The compensation strategy review is expected to be completed by June 2003.

Recommendation 13. That the Canadian Forces rethink within a year the current relevance of military messes with a view to demonstrating their utility, particularly to younger members. Mess dues should be tax deductible. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Environmental positions regarding the future of messes were developed in 2002. Recommendations on the way ahead in terms of central and environment-specific policies will be formulated and presented for approval in 2003.

Recommendation 15. That the appropriate level for the new Canadian Forces Station Alert allowance be significant and therefore set at rating level IV of the Post-Differential Allowance.

A review of the Alert Allowance will not be undertaken until the review of all environmental allowances has been completed in June 2003.

Recommendation 17. That the Department of National Defence move to a bi-weekly pay system by December 31, 1999

In 2002, analysis of the requirements for and benefits of converting to a bi-weekly pay regime was undertaken. In 2003, details of the costs and impacts of the proposed changes on the pay system will be identified. It is expected that a final decision on the implementation of this initiative will be made by December 2003.

Recommendation 20. That the Government appoint an independent review panel, at least once every five years, to examine, and make recommendations with regard to the appropriateness of compensation and benefits provided to the Canadian Forces. The panel should report to SCONDVA.

Options for an external Military Compensation Review Committee were investigated in 2000 but no fully satisfactory methodology was determined. In 2001, Treasury Board directed that the Department of National Defence review its basic compensation methodology and make recommendations on a way ahead. As part of this review, discussions on an appropriate internal dispute resolution process consistent with the legislated authorities for Canadian Forces pay and benefits will be held with the Treasury Board. Results and recommendations are expected in 2003. Specific recommendations on a dispute resolution methodology will flow from these results.

Recommendation 21. That the Department develop and adopt a policy to ensure that personnel at all bases and major facilities have access to well-maintained single quarters. An annual progress report should be made to SCONDVA.

Recommendation 22. That a common standard for the design and operation of modern single quarters at all bases and stations of the Canadian Forces be established and that facilities not meeting this standard should be upgraded or replaced as soon as possible. SCONDVA should receive a progress report within a year.

Recommendation 23. That departmental planners and contractors must give a high priority to the protection of the dignity, privacy, and safety of individuals in the design and administration of single quarters. SCONDVA should receive a progress report within a year.

The Department of National Defence Accommodation Policy was promulgated in June 1999. The long-term vision for all accommodation needs was promulgated in January 2003. The supporting Regulatory Framework of orders and directives are under review and should be finalized in September 2003.

Accommodation standards have been developed and will be reflected in the updated Departmental Regulatory Framework. Future upgrades and replacement of existing facilities incorporating these new standards will proceed as priorities are established and funding allocated. New accommodation standards developed to address dignity, privacy and safety issues will also be reflected in the Departmental Regulatory Framework.

Recommendation 30. That the Canadian Forces Housing Agency be given an expanded mandate in order to undertake any option it determines to be the most cost-efficient to provide housing and housing services for military bases.

Recommendation 31. That the Department of National Defence be allowed to use the funds generated by the sale or long-term leasing of Departmental lands and facilities or to swap land with private developers primarily to help the Canadian Forces Housing Agency finance the construction or leasing of Permanent Married Quarters.

A submission to Treasury Board requesting an expanded mandate for the Canadian Forces Housing Agency is expected to be approved in 2003. The submission will include provisions for the use of proceeds from land transfers, sales and disposals to fund new housing initiatives.

Recommendation 32. That the Department be empowered to use the proceeds from the sale of capital assets primarily to help the Canadian Forces Housing Agency finance the construction or leasing of Permanent Married Quarters. Indeed, we further recommend that revenues generated by the sale of departmental assets be retained by the department in order to enable it to meet other requirements as well.

Retention of revenues generated by the sale of departmental realty assets is approved. The use of such proceeds by the Canadian Forces Housing Agency to finance future accommodation initiatives will be included in the submission to Treasury Board.

Recommendation 33. That the Government grant the Canadian Forces Housing Agency a repayable low-interest loan to help it proceed with its business. The Canadian Forces Housing Agency should obtain other revenues through long-term lease arrangements with contractors.

The Canadian Forces Housing Agency mandate submission to Treasury Board includes provisions for innovative financing arrangements for future accommodation initiatives. This could include low-interest government loans and leveraging realty assets to generate revenue.

Recommendation 37. That a program be developed to facilitate the leasing by the Canadian Forces Housing Agency of homes owned by military personnel for use as Permanent Married Quarters when homeowners are posted to another region of the country or overseas. The status of the program should be reported to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation may be met as part of the future opportunities and services referred to in the response to Recommendation 30. It is also consistent with the departmental goal identified to have a Universal Service Provider that can respond to all the accommodation needs of Canadian Forces members and their families.

Recommendation 38. That the contracts with moving companies be modified to allow much more time for individuals to report and document damages to possessions resulting from a move. These contracts should be reviewed on an annual basis.

Amendment of the Furniture and Effects contracts to extend the time for reporting loss and/or damage beyond the time when the Furniture and Effects are no longer in the carrier's possession is not viable from the perspective of carrier legal and insurance liability. However, Director Logistics Business Management will continue to work with carriers on a case by case basis to ensure that reasonable claims for loss/damage clearly attributable to the move by the carrier are not denied solely on the basis that they were not reported immediately upon delivery.

Section III — Veterans Affairs Canada initiatives

Recommendation 43. That the recommendations of the McLellan report concerning the training of leaders on care of injured issues be implemented as quickly as possible and that other measures be taken to inculcate leaders on the importance of caring leadership. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The Officer General Specification and Non-Commissioned Member leadership courses have been expanded to include caring leadership and training standards. The majority of the Course Training Plans have been produced, and the remainder are expected to be completed by the end of 2004.

Recommendation 44. That programs be developed to make public and private sector corporations more aware of the skills and experience offered by individuals leaving the Canadian Forces and to help facilitate their hiring of personnel who must end their military careers prematurely because of serious injuries or illness.

The Public Service Commission has approved priority hiring for personnel injured in designated Special Duty Areas. The Department of National Defence request to the Public Service Commission to expand this priority to personnel injured in domestic operations as well as those in inherently dangerous occupations such as search and rescue and explosives ordnance disposal has been denied. The Public Service Commission has agreed, however, to consider a request to amend the Department of National Defence Employment Equity Program to include these individuals. Requests to provide similar hiring priority have been sent to Provincial Public Service Commissions and discussions have taken place with several provinces. Private industry has also been approached to assist in this initiative.

A Transition Assistance Program has been established within the Department of National Defence/Veterans Affairs Canada Centre to provide individual employment assistance to Canadian Forces members who are medically released. Over 500 former CF members who were medically released are registered with the program, and the number continues to grow.

Recommendation 46. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs establish a single access source of assistance, research, and information to individuals suffering severe and debilitating illnesses since their service during the Persian Gulf War.

Recommendation 48. That the importance of programs to assist individuals dealing with the effects of Post Traumatic Stress Disorder and other types of stress be reaffirmed and that their funding be reinforced.

A joint announcement by the Veterans Affairs Canada Minister the Honourable Dr. Rey Pagtakhan and the Department of National Defence Minister the Honourable John McCallum on July 3, 2002 launched an initiative to improve accessibility to mental health clinical services. The following four pillars form the basis of the initiative: partnership of networks, educational forums, continuing education program and research. These programs and services are designed to meet the needs of Canadian Forces members and veterans and their families who are suffering from Post Traumatic Stress Disorder and other operational stress injuries resulting from their military service.

The Partnership of Networks consists of the Department of National Defence eight Operational Trauma and Stress Support Centres, Veterans Affairs Canada's Ste. Anne's Centre and several mental health clinics being established at selected Veterans Affairs Canada Priority Access Bed Facility sites in 2003. The networks will provide client assessment, treatment and follow-up services to Canadian Forces members and veterans and their families. The clinics will also include an outreach program that will provide client assessment, treatment and care planning support to community health professionals.

Educational forums on mental health will provide opportunities for educational outreach, professional learning and mediums in which to share and discuss best practices and current research in assessment and treatment. Parkwood Hospital in London, Ontario held the first educational forum in May 2002. Ste. Anne's Centre held the second such forum in May 2003.

The initiative also includes a research component which focuses on assessment and treatment modalities and root causes of psychological injuries. Research in support of mental health, including Post Traumatic Stress Disorder and other Operational Stress Injuries has been identified as a priority for the Veterans Services Research Directorate. The Department of National Defence has invited Veterans Affairs Canada to participate on the Department of National Defence Health Services Research and Development Council with full membership.

Veterans Affairs Canada is also developing a Continuing Education Program for health professionals. The program will allow health professionals serving Veteran's Affairs Canada clients to increase their knowledge and develop their skills required for assessment and treatment of Post Traumatic Stress Disorder and other operational stress injuries. Licensed health professionals who are governed by their provincial regulatory bodies will be eligible for entry into the program.

The Department of National Defence, in partnership with Veterans Affairs Canada, launched the Operational Stress Injury Social Support Project in May 2001. The project's mission is to establish, develop, and improve social support programs for Canadian Forces members, veterans, and their families affected by operational stress injuries. Project deliverables include the development of a peer support network and, in the longer term, bringing about cultural change, improving pre-deployment training and developing services to better address the needs of both members and veterans with operational stress injuries and their families.

Recommendation 49. That the requirements of Reservists, especially those who have served on peacekeeping operations, for assistance in dealing with the effects of Post Traumatic Stress Disorder and other types of stress be addressed as fully as possible.

This recommendation was completed in April 2000. In addition to the activities described under recommendation 48, in 2003–2004 a national strategy for reaching out to Reservists will be implemented. Serving and former members of the Reserves will be made aware of the Veterans Affairs Canada services and benefits to which they may be entitled.

Recommendation 52. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs together with other agencies develop streamlined procedures to ensure quick and effective transfer of all relevant records of personnel leaving the Canadian Forces. A report on the progress achieved should be made to SCONDVA within a year.

The Canadian Forces has established case managers on the majority of bases. Veterans Affairs Canada conducted a Transition Coordinator Pilot Project in 2001 in which transition coordinators acted as a bridge between Canadian Forces case managers and the Veterans Affairs Canada District Office. Following a successful pilot project, the Transition Services Initiative was created.

The Transition Services Initiative is aimed at assisting Canadian Forces members to achieve a successful transition from military to civilian life. Joint analysis regarding the need for further sites or additional services will be conducted. The interface between the two Departments on behalf of common clients will greatly help to streamline procedures and ensure quick and effective transfer of all relevant records of members leaving the Canadian Forces.

Recommendation 53. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs and other agencies change their procedures to minimize the duplication of medical examinations and other requirements during the processing of disability pension applications. A report should be made to SCONDVA within a year.

A Working Group composed of the Department of National Defence, Veterans Affairs Canada, Human Resources Development Canada and Service Income Security Insurance Plan continues to work on this recommendation. The release medical examination will be moved to the earliest possible stage in the release process that will be beneficial to the member; Canadian Forces case managers and Veterans Affairs Canada Client Service Teams staff will coordinate pension applications and release medical examinations; releases medical examinations will be provided to pension programs as soon as they are completed instead of after the assignment of medical categories; and the feasibility of a standardized medical release examination to accommodate all disability program needs is still being considered as a longer-term potential improvement.

Recommendation 54. The Department of Veterans Affairs pursue its vigorous actions to reduce as much as possible the time necessary to process disability pension applications and appeals. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

A reform of disability pension adjudication was launched in June 2001, and resulted in reduced backlogs. Since that time the annual number of pension adjudications increased by approximately 4,000 from 2000–2001 to 2001–2002.

The Table of Disabilities and Entitlement Guidelines Project is currently underway with a goal to improve the quality, consistency and timeliness of disability pension decisions and to improve the transparency of the decision-making process within the Disability Pension Program. The developmental portion on the key deliverables has been completed in March 2003 and the work on the Table of Disabilities under the status of "project" has been concluded. A five phase approach to incrementally implement the majority of Table deliverables, including the revised "assessment chapters," will be used over a period of approximately 24 months.

A total of 16 additional Entitlement and Eligibility Guidelines are presently in close-to-final draft and will shortly be added to the 35 already implemented.

Recommendation 55. That legislation be amended so that major deployments within Canada to deal with national and regional emergencies be designated as Special Duty Areas for disability pension purposes. Measures should also be taken to ensure that personnel who suffer major injuries while on duty in Canada have access to disability pension benefits.

The *Pension Act* provides for benefits for members of the Canadian Forces disabled as a result of service-related injuries, regardless of where those injuries occur. Amendments to the *Pension Act* passed in October 2000, provides for these benefits to be paid to still-serving members. Currently, Veterans Affairs Canada is collaborating with the Department of National Defence to develop options that would provide coverage for Canadian Forces members under subsection 21(1) of the *Pension Act* when such members are deployed to operations, inside or outside Canada, in which they are exposed to risk similar to the risk encountered in Special Duty Areas. For routine domestic deployments, where it can readily be determined whether or not a disability is directly attributable to military service, members will continue to be covered under subsection 21(2) of the *Pension Act*.

Recommendation 57. That programs be developed to better inform military personnel on disability compensation and other benefit entitlements for Reserve Force members. SCONDVA should receive a report on this on an annual basis.

Veterans Affairs Canada has been placing considerable emphasis on educating the Canadian Forces community about departmental benefits and services. Outreach activities take place at the district, regional and head office levels. Veterans Affairs Canada and the Department of National Defence have established a joint communications working group to coordinate communications to Canadian Forces members. Also, Veterans Affairs Canada is developing a framework for reaching out to Reservists. This framework will be supported by a comprehensive communication strategy, which incorporates district, regional and head office outreach activities. A brochure and a video, both entitled *Veterans Affairs in Service to the Canadian Forces*, are being used to inform Canadian Forces members and veterans about Veterans Affairs Canada programs and services.

One of the most direct communication methods is briefing Canadian Forces members on bases across the country. Veterans Affairs Canada participates in most pre- and post-deployment briefings and Second Career Assistance Network seminars.

Information about Veterans Affairs Canada programs, benefits and services is communicated through the Department of National Defence communications products such as *The Maple Leaf*, as well as Veterans Affairs Canada's new client newspaper, *Salute!*, the Veterans Affairs Canada Web site and, specifically, the page relating to Canadian Forces clients. News is also disseminated through an electronic distribution network to Canadian Forces stakeholder group publications.

Section IV — Recommendations requiring annual report to SCONDVA

This section contains all the SCONDVA recommendations that were completed in previous years; but for which SCONDVA asked for a report on an annual basis.

Recommendation 9. That the Department of National Defence immediately review the Military Factor to ensure that both the criteria and values assigned properly reflect the uniqueness of military service and the results be reviewed by SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in April 1999. Both the factor components and their relative and actual values were reviewed and updated. The application and rates for the Military Factor continues to be reviewed on an on-going basis as part of regular Canadian Forces compensation reviews.

Recommendation 39. That the Department of National Defence or some other agent such as the Canadian Forces Housing Agency, assist members of the Forces in making claims for compensation of damages caused by movers during a move. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

This recommendation was completed in April 2001. See recommendation 38 for more details on continuing initiatives on this topic.

Recommendation 58. That guidelines be developed to govern the operation of rear parties and other unit support groups in order to ensure a standard level of support to families of both Regular Force and Reserve personnel during deployments of units. These measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. Special attention should be paid to the needs of personnel from other units deployed overseas with larger units. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in February 2001. A Defence Administration Order and Directive describing the standards applicable to the formation and activities of Deployment Support Groups has been developed to ensure that the families of all deployed personnel are provided with the same level of support and service across the country. Anecdotal reports from stakeholders suggest that the Military Family Resource Centres have provided a full range of deployment services and, in particular, provided distinctly high quality support to *Operation APOLLO*. Difficulty reaching Reserve Force personnel and their families remains an issue, and Military Family Resource Centres are working to formulate innovative solutions.

Recommendation 59. A clearly defined policy on compassionate leave and travel arrangements be developed to ensure that military personnel and their families can be certain of being able to travel in an appropriate fashion as soon as possible whenever family emergencies occur. When compassionate leave is requested, Padres and Commanding Officers should consult on appropriate arrangements. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

Effective June 1, 2000, compassionate travel at public expense is authorized due to the death or serious illness of the member's or the spouse's child, parents or siblings. The program applies to all Regular Force members of the Canadian Forces and their spouses, to Reserve Force members on Class B or C service and their spouses who were entitled to a cost move, and to Reserve Force members who are on duty away from their parent unit.

Recommendation 60. The commitment to support Military Family Resource Centres be reaffirmed and that policies governing their operations be reviewed to ensure that the implications of new housing policies and the changing complexion of the military community on and off bases are taken into account. The proposed measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The Canadian Forces has reaffirmed its commitment to Military Family Resource Centres and has conducted a review to maximize the effectiveness of the Military Family Support Program. The resulting 175 recommendations have been prioritized and will be implemented over a three-year period. Twenty-eight of 44 Military Family Resource Centres currently provide all services in both official languages. The provision of services in both official languages will be articulated as a non-negotiable criterion within the Memorandum of Understanding between the Department and the Military Family Resource Centres slated for implementation in 2004–2005.

Recommendation 61. That the Canadian Forces develop a military family policy to ensure better co-ordination and co-operation between all the elements of the family network and to guide decisions on matters which affect the quality of life of military families. That this policy takes into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was implemented in February 2001. A Canadian Forces Family Policy has been developed and was published as Defence Administrative Order and Directive 5044-1 entitled *Families*. The policy recognizes the military family relationship, reiterates the Canadian Forces commitment to the family, and describes the core principles and areas of responsibility for program delivery. As part of *Operation APOLLO* After Action Review, all Canadian Forces policies as they relate to families, including Defence Administrative Order and Directive 5044-1, are undergoing review with a view to amending where necessary.

Recommendation 68. The Department develop a program to encourage greater awareness among local and national employers of the problems faced by military spouses seeking jobs and to explore opportunities to make more jobs available. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was implemented in October 1999. Full-time or, where appropriate, half time Employment Assistance Coordinators were established at all Military Family Resource Centres in April 1999. Military Family Resource Centres Employment Assistance Coordinators have conducted over 5000 client interviews and over 8000 follow-up interviews with spouses who were seeking employment and/or academic upgrading opportunities during the 2001–2002 fiscal year. Over 2500 spouses were assisted with preparing and updating their resumes. The military spouses who have availed themselves of the services of the Employment Assistance Counsellor have highly praised this program.

Recommendation 72. That second language training policies be amended to ensure that military spouses can have access to language courses on bases when requested. A report on developments should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was implemented in February 2001. Since its introduction over 6000 people have participated in over 1000 second language training courses. Over 13,000 hours of child care during a one-year period were provided to enable spouses to attend the language courses. There is strong evidence that the Military Family Resource Centres have been able to effectively meet the language training needs of their clients.

Recommendation 75. The Department of National Defence examines the feasibility of adopting a longer planning cycle whereby members could be given greater notice of their next posting. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in September 2000. The Director General Military Careers continues to examine posting practices with the result that planning cycles and posting notices may continue to improve. Director General Military Careers strives to provide the best possible balance between the needs of members and families and the needs of the Canadian Forces when it comes to personnel movements.

Recommendation 81. The Second Career Assistance Network be made available to Canadian Forces personnel at an earlier date in their careers and that adequate funding be sustained in order to ensure its effectiveness. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in October 2000. Improvements to the Personal Enhancement Programme's Second Career Assistance Network have been initiated to address the timeliness and funding problems identified in this recommendation. Effective April 1, 2001, significant additional recurring funds and resources were allocated to the Second Career Assistance Network resulting in an increase in the number of seminars as well as the introduction of new Long Term Planning workshops to be run on Bases/Wings each year. These workshops are aimed at providing Canadian Forces personnel with less than five years of service of the issues they need to address to prepare

for transition to civilian life. Access to Second Career Assistance Network seminar content has been improved by the creation of videos and CDs addressing the various seminar topics. These have been disseminated to each of the 17 Bases/Wings that provide Second Career Assistance Network services. Additionally, a Second Career Assistance Network booklet that details all the key relevant information covered by the seminars has been produced and distributed to Bases/Wings. Both videos/CDs and the booklet will also eventually be placed on-line. Finally, the necessary policy framework that is needed to support the aforementioned changes is being formulated.

Recommendation 82. The Canadian Forces give consideration to increasing the number of University Training Plan Officers positions made available each year and consider expanding the Royal Military College's Distance Education Program. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in October 2000. The University Training Program for Officers program remains one of the means for an officer to pursue an undergraduate degree. The Department has also introduced additional measures to improve the access to university training for officers. For example, the benefits for academic upgrading have been expanded for serving Regular Force officers such that those who start and complete an undergraduate (baccalaureate) degree credit course after September 1999 are eligible to request reimbursement of one hundred percent of the tuition and other mandatory costs. In addition, each of the Environmental Commanders has initiated separate programs to send selected officers to university on a full-time basis to complete undergraduate degree programs.

The Royal Military College of Canada, Division of Continuing Studies offers degree program courses to all members of the Canadian Forces (Regular, Reserve, civilian employees and spouses of Canadian Forces members). The Minister's Monitoring Committee indicated that they "have found the work being undertaken at RMC commendable, and feels compelled to remark on the dedication, hard work and genuine concern for the CF officer corps that individuals at the institution have exhibited."

Recommendation 85. The Canadian Forces intensify their efforts in ensuring that all military members are aware of what constitutes a poisoned work environment for women and visible minorities and what constitutes harassment. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Recommendation 86. The Canadian Forces continue to emphasize and make known to all members the serious nature and consequences of not respecting harassment and discrimination policies. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

These recommendations were completed in June 2000. The Department of National Defence and the Canadian Forces introduced the harmonized Harassment Prevention and Resolution Policy and supporting guidelines in December 2000. Since then, a number of initiatives have been undertaken to facilitate implementation of the policy. Related training has been revised to reflect the policy changes and additional courses have been developed. Moreover, the Harassment Complaint Tracking System has been designed to electronically capture statistical information related to harassment. This system will also permit the progress monitoring of complaints and will highlight trends within units and the organization.

An Employment Systems Review of all policies, practices and programs will be conducted starting in January 2003 to determine whether there are any barriers towards the full and fair employment of all designated group members in the Canadian Forces. A revised Employment Equity plan will be promulgated to include Employment System Review recommendations and to address all representation gaps identified following the completion of the workforce analysis. This plan will continue to ensure fair treatment of all persons based on merit and capability, while supporting teamwork, unit cohesion, and ultimately operational effectiveness.

Recommendation 87. The Department of National Defence make every effort to ensure that, in the future, there be no supply problems with respect to proper fitting and issuance of clothing and personal kit. Uniforms, environmental clothing, and specialized kit such as boots for tank crews must suitable for the work and training undertaken and be issued when required. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in August 2000. The Canadian Forces continues to enhance its supply capability. The air force initiated a new omnibus project — Air Force Clothing and Equipment — Millennium Standard that will provide operational clothing, handwear and footwear for all 24,000 regular and reserve air force personnel, including non-air force personnel employed at wings. This project will coordinate with the army's Clothe the Soldier program to ensure commonality across the Canadian Forces wherever possible. Also, the Canadian Forces is introducing a body scanning system to assist in measuring military personnel for a more accurate uniform fit. This system will reduce the high return rate because of ill-fitting uniforms and establish an anthropometrics database that will facilitate future developments and acquisition of personal clothing and equipment.

Annex C:
Capital procurement

CF-18 Modernization

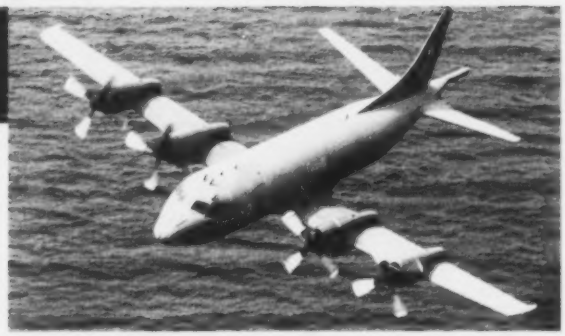
The CF-18 modernization program comprises several projects to modernize the avionics, command, control and communications, sensors, training and weapons suite of a fleet of 80 aircraft. CF-18 modernization will ensure that the Canadian Forces maintains the capability to conduct aerospace control and contingency operations throughout the CF-18 estimated life expectancy of 2017-2020. Out of 17 projects included in this effort, nine are in implementation. Initial operational capability of the first elements of the program is scheduled for the fall of 2003. Two prototype aircraft have been successfully upgraded with the phase one modifications, and production work has been initiated at Bombardier in Mirabel, Québec. All CF-18 modernization projects currently in implementation are on schedule and on budget.

Strategic Air-to-Air Refuelling Capability

A joint project is underway with the German Air Force (GAF), which will see modification of two of Canada's CC-150 Airbus aircraft into the air-to-air refuelling tanker configuration. Accomplishments in 2002–2003 include contracts signed in October and CF critical design review completed in December. The GAF prototype tanker was inducted in November 2002 for conversion and is progressing well at EFW Dresden. The two modified CF tankers will enter service in August 2004 and February 2005.

Canadian Search and Rescue Helicopter Project

The new search and rescue helicopter, which replaces the CH-113 Labrador fleet, was released to service in July 2002 and commenced operational service in Comox and Gander in August 2002 and November 2002, respectively. Initial aircrew training for 55 pilots and 32 flight engineers was completed in March 2003. The in-service support contract is in place, providing complete Cormorant fleet integrated logistics support including maintenance and engineering. A Cockpit Procedures Trainer was contracted. Seven aircraft were delivered in 2002–2003, bringing the total to 12. The last three aircraft will be delivered by July 2003.



Aurora Incremental Modernization (IMP)

The Aurora long-range patrol aircraft provides essential maritime patrol and long-range surveillance for the Canadian Forces and supports a number of other government departments with surveillance and information gathering. The omnibus project comprises multiple elements to refurbish and replace systems to enhance the capability of the Aurora, particularly in its role as an intelligence, surveillance and reconnaissance platform. The Aurora Incremental Modernization Project (AIMP) is to be phased in over a ten-year period in a sequence of four production block upgrades. The first five aircraft have now been inducted for Block 1 upgrades at IMP Halifax and the first aircraft is scheduled for a return to fleet service in early May 2003. The prototype aircraft for Block II upgrades (Navigation and Flight Instrument Modernization) was inducted at IMP in October 2002 and will begin flight test in September 2003. This aircraft is expected to return to service in early 2004. Design and trade off studies for Block III are currently underway and the project management office expects that the prototype aircraft will be inducted in fall of 2004.

Maritime Helicopter Project

The purpose of this project is to acquire a maritime helicopter fleet large enough to support current and projected operational requirements. In August 2000, the Government announced its approval to initiate the acquisition process and in December 2002, the Minister announced a revised procurement strategy that will proceed with a single Request for Proposal for the supply of fully equipped maritime helicopters bundled with a long-term in-service support contract. The Chief of the Defence Staff fully supports this revised strategy, as it has the potential to provide this replacement capability more quickly and at a lower cost than under a split contract. Any of the candidates that industry has proposed will compete for the Maritime Helicopter Replacement, and that satisfy the specifications of the Statement of Requirement, would be fully acceptable to the Canadian Forces.

Military Automated Air-Traffic System Project

The Canadian Forces will consolidate seven military air traffic control units into new military terminal control centres that are co-located with NAVCANADA facilities in Edmonton and Montréal. Co-location with NAVCANADA, the provider of civilian air traffic services in Canada, will allow us to collaborate in the operation and support of a national automated air traffic system. Recent completion of a successful operational test in Comox, British Columbia has demonstrated that MAATS installation can proceed before the NAVCANADA Canadian Automated Air Traffic System (CAATS) is fully deployed. MAATS software refinements and final site preparations are underway, with the consolidation and transition to MAATS currently scheduled for 2004.

Region/Sector Air Operations Centre Modernization Project

This project is intended to modernize the air defence processing and display system of the Canadian Air Defence Sector located at 22 Wing, North Bay, Ontario. It will provide easy to use, state-of-the-art, automated equipment to air defence operators and technicians, as well as permit future expansion. The replacement system will be installed in a new above ground complex and the existing underground facility will be decommissioned. Development was completed and testing began on the software modifications necessary for interoperability with other NORAD sectors and NORAD Headquarters. In addition, an engineering testbed, known as the Virtual Above Ground Facility, was installed at North Bay. The testbed is a scaled down version of the final system, which integrates inputs from 54 radars across Canada into an air picture displayed on seven operator workstations.

Short Range Anti-Armour Weapon (Heavy)

The Short Range Anti-Armour Weapon (Heavy) project acquired the ERYX weapon systems (firing posts and thermal imagers and simulators), the ammunition, the indoor and outdoor simulators and all the corresponding logistic support. The aim of this project was to restore the short-range anti-armour capability in the range of 50 – 600 meters to counter the introduction of reactive, laminated and composite armour. The project was completed on March 31, 2003, coming in significantly under budget.

Weapons Effects Simulation

The Weapon Effects Simulation project will deliver a live simulation system that permits soldiers to simulate their weapons fire accurately with lasers and radio signals during force-on-force collective training exercises. Miniature computers integrated into every soldier's equipment and onto all vehicles, will give soldiers and their commanders instant feedback on the results of each engagement. The system will automatically capture and record engagement results for objective evaluation. Observers and analysts will prepare and deliver detailed after-action reviews that highlight performance strengths and weaknesses. The system will also enable senior commanders to confirm that their troops have reached the highest levels of readiness required for deployment to operations. Delivery will be complete by 2006, and will include one fully instrumented battle group suite for the Canadian Manoeuvre Training Centre in Wainwright, Alberta, one non-instrumented combat team suite to support individual training courses at the Combat Training Centre in Gagetown, New Brunswick, four non-instrumented dismounted infantry company suites for low-level garrison training, and ten years of contractor conducted logistics support. Weapons effects simulation is the Army Commander's number one training priority.

The key events during the fiscal year were the issue of the Request for Proposal documents, the bid evaluation, and finally the contract award on February 28, 2003, after Treasury Board contract approval. The procurement strategy worked well and allowed a fair competition, as the project received six proposals from industry. This complex procurement was based on a Total-Package procurement (Equipment and Lifetime support), with the use of many other innovative concepts, such as Best Value selection methodology, Commercial Off-the-Shelf (COTS) procurement, performance based support (Availability>90 percent), compensation program (incentive and disincentive), Past Customer Performance evaluation and the use of new IT tools for the evaluation process, which have allowed the Department and the Army to have the best value possible.

APC Replacement Project

The Armoured Personnel Carrier (APC) replacement project is fielding a fleet of modern, wheeled, armoured personnel carriers to meet the army's operational requirements. A total of 651 vehicles are being procured: 494 infantry section carriers, 47 forward observation officer/mortar fire controller vehicles, 39 engineer vehicles, and 71 "TOW Under Armour" vehicles. A computer-based crew gunnery trainer is also being procured. To date, all Infantry Section Carriers and Forward Observation Officer (FOO) Vehicles have been delivered which included 11 FOOs in 2002–2003. Delivery of the TOW Under Armour and Engineer variants will begin in 2004–2005.

Land Force Command System (LFCS)

The LFCS project is currently fielding a modern command and control capability to the Canadian Army. This capability includes equipping command-post vehicles with: fully 'ruggedized' computers with flat panel displays, vehicular 100MB LAN, and a command and control software application. The current version of the software application is currently running on Windows NT and is being migrated to Windows 2000. LFCS will be operating on the Integrated Radio and Intercommunications System (IRIS) tactical communication system and in garrison is fully interoperable with other applications. This will allow commanders and staff officers from brigade HQs and below to be equipped with the latest technology for command support. The system was delivered to 2 CMBG in May 2002 and all fielding should be completed by December 2003.

Land Force Intelligence, Surveillance, Target Acquisition and Reconnaissance (LF ISTAR) Capability Omnibus

The Land Force currently possesses a number of sensors and maintains defined intelligence and command processes, but these are not integrated. An integrated ISTAR capability, with updated, as well as new sensors, robust data communications and intelligence fusion tools is required for provision of accurate situational awareness to commanders at all levels and support to soldiers. The ISTAR omnibus capability project will provide commanders and their staffs with tools to best analyze and understand the information presented to them and aid the decision process. The project will also modernize Electronic Warfare equipment, procure Unmanned Aerial Vehicle sensors, Counter-Bombardment Target Acquisition systems and integrate existing sensors within the Land Force Communications and Information system, which will be augmented by new data communications facilities. The project entered definition phase in 2003 and is scheduled to begin implementation in 2005–2006.

M113 Life Extension Project

This project will extend the life and modify the roles of up to 289 tracked, armoured personnel carriers. The updated vehicles will fulfill a variety of combat support and combat service support roles with command post, engineer, maintenance, recovery, personnel, and tactical cargo variants. The addition of turrets or remote weapon systems will provide the capability to use crew-served weapons from under armour. The major upgrades to capacity, mobility, and protection, combined with a "non-ageing" aluminium alloy chassis, will make the M113 LE vehicles viable for at least another 20 years. The modernized vehicles will be fielded in the 2002–2006 timeframe. Thirty-six vehicles were completed during 2002–2003.

Wheeled Light Armoured Vehicle Life Extension Project

This project will extend the life and modify the roles of up to 473 wheeled, armoured vehicles. Currently used primarily as infantry section carriers, the upgraded vehicles will fill a wide variety of functions including ambulances, command posts, electronic warfare, gun tractors, mortar carriers, radio re-broadcast, vehicle repair, maintenance and recovery, and "very short range air defence." The installation in some vehicles of a sophisticated remote weapons system will provide the protective capability to use the crew-served weapon from under armour. A contract was awarded to DEW Engineering of Ottawa in January 2002 to produce the Bison Ambulance and Mortar variants. Negotiations are ongoing to also include the Maintenance and Recovery Vehicle variant.

Light Utility Vehicle Wheeled Project (LUVW)

The LUVW Project seeks to replace the current Iltis fleet with two separate vehicle acquisitions: 802 Standard Military Pattern (SMP) vehicles and integrated logistic support for use by field force units; and 861 militarized commercial off-the-shelf (Mil COTS) vehicles for use primarily by the Reserve Force. Mercedes Benz Canada with the G Wagon was the only bidder for the SMP vehicles. Compliance tests are scheduled for completion in June 2003 and upon successful completion of testing, a production contract will be let by December 2003. The Mil COTS contract valued at $49.7 million was issued to General Motors military trucks in October 2002. The selected vehicle is a GM Silverado Commercial Utility Cargo Vehicle, which will be militarised to meet specific DND requirements. Delivery of the first vehicle is scheduled for September 2003 with final delivery expected for July 2004.

Clothe the Soldier (CTS)

This project is providing a system of 24 compatible items of individual environmental and battlefield protective clothing and equipment. The gear ranges from new combat clothing using the distinctive new "Canadian Disruptive Pattern" or "CADPAT™" to gloves, socks, boots, underwear, ballistic eyewear, multi-tools, rucksacks, helmets, and fragmentation vests, to name just a few. In 2002–2003, deliveries continued for five items (Lightweight Thermal Underwear, Combat Sock System, Wet Weather Boot, Integrated Clothing Ensemble and Brassière Temperate Underwear) and commenced for two items (Combat Vehicle Crew Glove and Tactical Vest). Contracts were awarded for five others (Soldier's Multi-Tool, Arid Regions Combat Clothing and Equipment, Lightweight Thermal Headwear, Bullet Resistant Plate and Combat Vehicle Crew Modular Helmet development) while Request for Proposals were published for four items (Fragmentation Protective Vest, Ballistic Eyewear, Cold Wet Weather Glove re-scope and Combat Sock System/Cold Weather Socks). Delivery of all items is expected to be complete by 2007.

Battle Group Indirect Fire System (Integral)

This omnibus project will provide a modern direct and indirect fire capability with such precision so as to minimize collateral damage and meet the future demands of infantry battalions. The "Company Area Suppression Weapon" sub-project will enter its definition phase in fiscal year 2003–2004 and initial deliveries are expected in fiscal year 2006–2007.

Advanced Lightweight Anti-Armour Weapons Systems (ALAWS)

This project will acquire ALAWS and the necessary munitions, training simulators, and other elements of integrated logistic support. The project expects to provide up to 140 man-portable systems. The project received preliminary project approval in 2002–2003. Deliveries are expected to start in 2005 and will be completed by the end of 2007.

Tactical Command, Control and Communications System (TCCCS)

The TCCCS project is providing an integrated, secure, survivable and responsive means of communications to satisfy all tactical Canadian Land Forces commitments. The project has delivered combat net radios, long-range communications, headquarters and data integration, and system management and support. This project is currently 98 percent complete and will complete the delivery of the Integrated Radio and Intercommunications System (IRIS) by March 2004 to all Army units, Communication Reserve units, tactical helicopter squadrons (less the helicopters) as well as naval vessels and fleet schools. It will be the backbone of Land Force Command Support applications into the future.

Army Global Positioning System (GPS) Equipment Replacement (AGER)

This project will provide the Land Forces with a soldier-friendly, robust and survivable GPS capability to guarantee reliable and accurate positional information to friendly forces while denying it to the enemy. The capability will support dismounted soldiers, command and control systems, vehicles, and weapons platforms. The current GPS is becoming obsolete and, therefore, will be replaced in the 2005–2008 timeframe. Preliminary project approval was received in 2002–2003.

Multi-Purpose Engineer Vehicle (MPEV)

Current excavation equipment, which lacks the speed, mobility, and protection required to meet the demands of a modern army, has met its life expectancy and will be replaced by a modern, high-speed and high-mobility tractor. The contract was awarded to ARVA Industries under a Long Term Standing Offer. Deliveries are expected to begin by the end of fiscal year 2003–2004 and continue until the end of fiscal year 2006–2007. The Combat Engineer Regiments and the Engineer Support Regiment will field the MPEV.

Submarine Capability Life Extension (SCLE)

This project will see the maintenance of a Canadian submarine capability through the acquisition of four British-built, *Upholder*-class submarines, since renamed the *Victoria*-class. When operational, these submarines will enhance Canada's ability to conduct surveillance and control its maritime areas of

jurisdiction, as well as participate in bilateral and multilateral operations. Currently, three submarines have been delivered to Halifax, while the fourth and last submarine is expected to be delivered in mid-2004. The first submarine, HMCS *VICTORIA*, completed her Canadianization Work Period (CWP) and was undocked on November 4, 2002. HMCS *VICTORIA* will be ready for limited operations later in 2003. HMCS *WINDSOR* has commenced her CWP, was docked April 1, 2003 and will return to operations in January 2004. HMCS *CORNER BROOK* was accepted by Canada on February 21, 2003 and arrived in Halifax on March 10, 2003. It is intended that HMCS *CORNER BROOK* will operate in local waters during 2003 in her as-accepted Royal Navy configuration for the purposes of submarine personnel training. HMCS *CORNER BROOK* is scheduled to commence her CWP in late fall 2003.

Advanced Electro-Optic Sensor (SIRIUS)

The current anti-air warfare sensors fitted to Canadian ships rely heavily on radar and electronic support measures to provide early detection and tracking of air threats and cover only the radar frequency band. There are no electro-optic sensors fitted. To address this deficiency, a joint Dutch/Canadian development project was initiated to design, develop and produce an advanced electro-optic threat-warning sensor. This developmental project is nearing completion and will enable ships to detect and track current and emerging air threats using the infrared spectrum. It will also provide night detection and tracking capability to increase the likelihood of detecting small surface threats.

Improved Point Defence Missile (ESSM)

This project is part of a ten-country initiative to develop an improved point defence missile capable of defeating modern anti-ship missiles. The weapon is based on the existing Sea Sparrow missile currently fitted in the *Halifax*-class frigates and is called the Evolved Sea Sparrow Missile. The first shipment of approximately 70 missiles is expected in 2003, with the remaining missiles scheduled for regular delivery through 2008. The first *Halifax*-class ship will be converted for testing in 2004 and will become operational in 2005. Follow on ships will be fitted at a rate of two per year.

Halifax Modernized Command and Control System (HMCCS)

This project will develop a program of technological changes to upgrade the existing *Halifax*-class command and control system from its obsolescent closed design into an open architecture based on a modern programming language and 'ruggedized' commercial hardware. The change will allow integration of future weapons systems, ensure continued availability of technical support, an increase in processing speed, and the enhancement of data fusion and tactical decision-making. The provision of this modernized system will ensure the combat capability of the *Halifax*-class is maintained out to the 2025 timeframe. This project has recently completed its options analysis phase.

Halifax-class Radar Upgrade

The current radar systems in *Halifax*-class frigates will require upgrade or replacement to maintain their operational capability, and ensure the radars will be supportable, over the remaining life of the class. This project will deliver upgraded or replacement hardware and software to all radars on board the 12 *Halifax*-class frigates. The project is undergoing an options analysis with results to be known in late 2003.

Underwater Defence Project (UDP)

The current *Halifax*-class Underwater Warfare System requires an upgrade to allow the *Halifax*-class frigate to operate safely in the littoral environment. Deficiencies exist in the Torpedo Defence, Mine Avoidance, Mine Counter-measures and Underwater Detection and Display systems. The project is currently undergoing an options analysis until late 2003.

Frigate Life Extension (FELEX)

By the year 2007, the first ship of the *Halifax*-class will be 15 years old. As most systems on board were designed almost twenty years ago, they may require upgrade or replacement. To this end the FELEX Project will refit the basic hull and platform systems and install upgrades to unsupportable systems/equipments as well as manage design integration activities, scheduling, and installation of systems/equipments provided by relevant equipment projects mentioned above. FELEX will ensure the *Halifax*-class frigates can conduct tactical operations effectively into the 2025 timeframe. The FELEX project is currently in its options analysis phase.

YAG 300 (Training Vessel) Replacement

The at-sea component of basic naval training is conducted aboard wooden-hulled training vessels, know as YAG 300s, that were constructed between 1954 and 1958. They are experiencing burgeoning maintenance and refit costs and are increasingly unreliable. This project will replace the current training fleet with six to eight vessels capable of meeting current and projected training requirements.

Command-and-Control and Air Defence Capability Replacement (CADRE)

CADRE is designed to replace the command-and-control and Task Group area air-defence capability currently provided by Canada's aging *Iroquois*-class destroyers. DND is in a very preliminary stage of examining CADRE options.

Canadian Forces Contractor Augmentation Program (CANCAP)

The Canadian Forces Contractor Augmentation Program (CANCAP) contract was awarded December 2002 to the joint venture SNC-Lavalin/PAE. This team will provide services to the Canadian Forces on deployed operations. Services include logistics, food and accommodation, communications, engineering and health services. The ten-year contract is valued at up to $400 million. The objectives of the program are to provide the CF with additional operational flexibility through enhanced support capacity; to free up military personnel for employment where their military skills are most needed; and to help the CF concentrate on the preservation of support to war fighting skills in our combat support services forces.

NATO Flying Training in Canada (NFTC)

The NFTC is a world leader in military pilot training. The program began operations in Moose Jaw, Saskatchewan and Cold Lake, Alberta in 2000–2001 and continues to grow each year. Other nations participating in NFTC are Denmark, Hungary, Italy, Singapore and the UK. Hungary joined the program in April 2002. Finland and Germany also started this year and are providing Instructor Pilots. Over 100 Canadian and 50 foreign pilots began training this year as the program continues to grow.

Airlift/Search and Rescue (SAR) Rationalization Project

The CF must examine its air mobility requirements and, to that end, work has already begun to look at one aspect of the overall air mobility construct. In view of the relative inefficiencies of the CC-130 aircraft in the search and rescue role, and considering the age of the CC115 and CC130E aircraft assigned to this role, the CF is studying various options to determine the most efficient way of delivering the search and rescue services that it is mandated to provide.

Annex D:
Summary of recruiting intake

The Canadian Forces is facing a significant recruiting and retention challenge. This problem arises from and is influenced by many factors, including the steady growth of the Canadian economy, the resulting reduction in the unemployment rate and increased competition for the services of young, skilled Canadians. As part of a long-term strategy to make the Canadian Forces a career of choice, we will continue developing and implementing innovative measures, including streamlining the recruiting process, introducing new advertising concepts, and improving recruit training. In addition, we are studying options to modernize the terms of service for Canadian Forces members.

Examples of Regular Force **officer occupations** in demand include:

- Engineering Officers: all occupations; and
- Health Services: medical officers and dentists.

Examples of Regular Force **Non-Commissioned Member occupations** in demand include the following occupations:

Navy:

Tactical Acoustics Sensor Operator, Naval Electronics Technician (Acoustics), Naval Electronics Technician (Communications), Naval Electronics Technician (Tactical), Marine Engineering Mechanic.

Army/Air:

Signals Operator, Aerospace Telecom and Information Systems Tech, Land Communications and Information Systems Technician, Vehicle Technician, Weapons Technician (Land), Fire Control Systems Technician.

Specific military occupation classifications (MOCs):

CE Tech MOCs (Refrigeration and Mechanical Technician, Electrical Distribution Technician, Electrical Generation Systems Technician, Plumbing and Heating Technician, Water, Fuel and Environmental Technician, Construction Technician).

Summary of Recruiting Intake (Regular Force)

1999–2000	Actual	2,918
2000–2001	Actual	3,220
2001–2002	Actual	5,404
2002–2003	Actual	5,629
2003–2004	Planned	4,440

Summary of Recruiting Intake (Reserve Force)

1999–2000	Actual	4,766
2000–2001	Actual	4,096
2001–2002	Actual	5,713
2002–2003	Actual	4,940
2003–2004	Planned	5,681

Annex E:
State of the Reserve Force

Role

The 1994 *Defence White Paper* defined the primary role of the Reserve Force to be the augmentation, sustainment and support of deployed forces. The Reserves provide the depth and breadth necessary to achieve the capabilities required in each stage of mobilization. In some cases, however, as with the Naval Reserves, Reservists perform tasks that are not performed by the Regular Force. This is likely to expand in the future as Reserve specific roles and missions are under development by the Army Reserve.

The strength of the Regular Force has been declining in the past 10 years and the Reserve has provided both a surge capacity and a complimentary force for augmentation. The majority of Reserve personnel work on a part-time basis. However, there are increasingly more Reservists serving on full-time operations and in support of the ongoing peacetime activities of the CF.

Description

The Reserve Force is composed of members who are enrolled for other than continuing, full-time military service. The Reserve Force is divided into four sub-components:

- the Primary Reserve;
- the Supplementary Reserve;
- the Cadet Instructors Cadre; and
- the Canadian Rangers.

Primary Reserve

Members of the Primary Reserve are an integral part of the total force structure of the CF and they provide a significant resource in support of CF operations. The current Deputy Chief of the Defence Staff target for Reserve participation is 10 – 20 percent of deployed forces. During the fiscal year 2001–2002 approximately 10 to 15 percent of CF personnel deployed on operations were Reservists. Army Reservists continue to provide the bulk of augmentation to peacekeeping operations with the majority of Reserve personnel overseas. However, the Air Reserve also has a large number of personnel assigned to operational missions.

The Primary Reserve structure includes the Naval Reserve, the Army Reserve (Militia), the Air Reserve, and the Communication Reserve. Environmental Chiefs of Staff (Maritime, Land, and Air) command their respective Reserve elements, and the Assistant Deputy Minister (Information Management) controls the Communication Reserve. Health Services personnel in the Reserves continue a period of transition that has seen them moving out of the Army, Navy and Air Force into the Health Services Reserve under the Director General Health Services.

Reserve Projects and Initiatives

Four on-going Reserve projects or initiatives to enhance recruiting and retention include:

- CF Pension Modernization Project — This project was established to modernize all pension arrangements for members of the Canadian Forces. The new pension arrangements will reflect the total force structure of the CF and will provide pension arrangements based on full-time and part-time employment rather than enrolment in either the Regular or Reserve component. This will serve to enhance recruiting and retention, ease component transfers and provide CF members with pension coverage for all service throughout their career in the CF. The project is currently in phase three which is the design and development stage. A prototype plan has been endorsed and work continues toward obtaining legislative approval in late 2004. Plan implementation will follow in 2005.
- Reserve Force Employment Project — This project completed the formal phase of evaluation and study in July 2002. Policy development and implementation continue through March 2003. The key objectives of the project are:
  - to examine current employment policies and employment differences between Regular and Reserve components of the CF and to look at variations between Primary Reserve and other Reserve components;
  - to make changes to Reserve employment policies, as necessary, which will enhance the ability of the Total Force to achieve its mission in the future, while reflecting a pan-Reserve focus;
  - to incorporate approved changes into existing policies, orders and regulations;
  - to review the Cadet Instructors' Cadre and make recommendations and changes, as necessary, that will attract and retain leaders for the Canadian Cadet Movement; and
  - to monitor policy implementation to ensure that any amendments are considered for the "pan-Reserve".
- Land Force Reserve Restructure (LFRR) — The LFRR Project Management Office stood up in October 2000 with a mission "to develop an effective and credible Army Reserve complementary and supplementary to the Regular Force and relevant to the needs of the nation." Land Force Reserve restructure is a two-phase process. Phase One, now complete, dealt with organizational and structural issues. Phase Two was initiated in April 2003 and identifies, and implements issues which directly affect the quality of life of Reservists in terms of day-to-day personnel benefits, training, administration and support. Phase One of the LFRR initiative has increased and stabilized the strength of the Land Reserve to 15,500. This has formed the foundation for the announcement of a Phase Two increase of 1,500 personnel over the next two years. The overall goal in Phase Two is to increase the Army Reserve to 18,500.

- The Human Resources Management System for the Reserves — Rollout of this system to the Reserve Force began in May 2002. Data entry and conversion across the Primary Reserve, Canadian Rangers and Cadet Instructors Cadre is now 44 percent complete. Future developments for this project will see the next version of the system as a web-based application. It is intended that the system will eventually permit members to access and modify some selected portions of their own data to maintain currency.
- Reinstatement in Civil Employment — In the past year, draft legislation has been developed to protect a Reservist's civilian employment in the event of compulsory call out in an emergency.

Supplementary Reserve

The Supplementary Reserve is composed of personnel with previous military service who could be recalled for military service in an emergency. Members of the Supplementary Reserve are not required to perform any duty or training except when on active service. Civilian specialists may also enroll when there is a defined need. Force structure guidance has been issued to re-align the Supplementary Reserve, define its role and purpose, confirm the policy, management, and command authorities, and to explain the principles that would guide restructure. The result of this restructure will be an updated Supplementary Reserve with improved flexibility and utility for environmental commands and group principals and more relevant to current and future operational requirements. December 2003 is the projected implementation date of the new framework.

Cadet Instructors Cadre

The Cadet Instructors' Cadre (CIC) is made up of officers who have undertaken to perform such military duty and training as may be required of them, but whose primary duty is the supervision, administration and training of cadets, to ensure their safety and welfare while developing in them the characteristics of leadership, citizenship, physical fitness and an interest in the Canadian Forces. A review and development of policies, procedures and practices coincides with the CIC Occupational Structure Implementation Plan (OSIP) scheduled to conclude in 2003–2004. The production of the CIC job requirements (i.e., Occupational Specification) is progressing well and the review of additional policies and procedures included in the OSIP will follow once the Occupational Specification has been completed.

Canadian Rangers

The Canadian Rangers primarily serve on a voluntary basis, but do receive compensation when tasked. A ten-day basic training course is mandatory on enrolment, but annual and continuation training is more discretionary. Canadian Rangers must be in good health and must be able to live off the land. The Canadian Rangers provide a military presence in sparsely settled, northern, coastal and isolated areas of Canada that cannot conveniently or economically be covered by other elements of the Canadian Forces. As a result of a comprehensive study on their role, the Canadian Rangers will undergo some expansion across the country.

Annex F:
The Armed Forces Council

The Armed Forces Council is the senior military body of the Canadian Forces. It meets regularly to advise the Chief of the Defence Staff (CDS) on broad military matters pertaining to the command, control, and administration of the Canadian Forces and to help the CDS make decisions. The following officers were members of the Armed Forces Council in 2002–2003:

General Ray Henault, CMM, CD
Chief of the Defence Staff

General Ray Henault was born in Winnipeg, Manitoba in 1949. He enrolled in the Canadian Forces in 1968 and, on completion of training, he began his career as a pilot with 425 Squadron flying CF-101 Voodoos and later transitioned to tactical helicopters. He holds a Bachelor of Arts degree from the University of Manitoba.

During his distinguished career, General Henault served as Base Commander of Canadian Forces Base Portage la Prairie; Commander of 10 Tactical Air Group (10 TAG); Chief of Staff Operations at Air Command Headquarters; Chief of Staff Joint Operations at National Defence Headquarters; Assistant Chief of the Air Staff; and Deputy Chief of the Defence Staff. He also served in Lahr, West Germany, from June 1987 to June 1989, in Command of 444 (CA) Tactical Helicopter Squadron.

General Henault was appointed Chief of the Defence Staff on June 28, 2001.

Lieutenant-General G.E.C. Macdonald, CMM, MVO, CD
Vice Chief of the Defence Staff

Lieutenant-General George Macdonald hails from Red Deer, Alberta, and joined the Royal Canadian Air Force in 1966 to be a fighter pilot, graduating from the University of Calgary with a Bachelor of Science degree in mechanical engineering.

Over the course of his career, Lieutenant-General Macdonald has served in many staff positions and as Commanding Officer 434 Squadron Bagotville, Commander Canadian Forces Base Lahr and 3 Fighter Wing West Germany, Commander 1 Canadian Air Division/Canadian NORAD Region, and Deputy Commander-in-Chief NORAD.

Lieutenant-General Macdonald was appointed Vice Chief of the Defence Staff on September 6, 2001.

Vice-Admiral Greg Maddison, CMM, MSC, CD
Deputy Chief of the Defence Staff

Vice-Admiral Greg Maddison was born in Nova Scotia in August 1949. He received his commission in 1972, after graduating from the Royal Military College of Canada in Kingston, Ontario, with a Bachelor of Arts degree in engineering and management.

Vice-Admiral Maddison has served in HMC Ships *Assiniboine*, *Terra Nova*, *Iroquois*, and *Athabaskan*. Over the course of his career, he has held positions ranging from Navigating Officer to Commander, First Canadian Destroyer Squadron, Commander of the NATO Standing Naval Force Atlantic, Commander, Maritime Forces Atlantic, and Chief of the Maritime Staff.

Vice-Admiral Maddison was appointed Deputy Chief of the Defence Staff on June 22, 2001.

Vice-Admiral R.D. Buck, CMM, CD
Chief of the Maritime Staff

Vice-Admiral Ron Buck was born and raised in Montreal and joined the Royal Canadian Navy in 1967 under the auspices of the Regular Officer Training Plan. He graduated from McGill University with a Bachelor of Science degree in 1971.

Vice-Admiral Buck's operational career included command of the Canadian Fleet (Pacific) and the Fifth Canadian Destroyer Squadron, which consisted of seven *Halifax*-class patrol frigates and two *Iroquois*-class destroyers. Previously, Vice-Admiral Buck commanded the destroyer escort HMCS *Restigouche*, and was the executive officer of the destroyer HMCS *Athabaskan*.

Vice-Admiral Buck was appointed Chief of the Maritime Staff on June 21, 2001.

Lieutenant-General Mike Jeffery, CMM, CD
Chief of the Land Staff

Lieutenant-General Mike Jeffery was born in London, England. He joined the Royal Regiment of Canadian Artillery in 1964 through the Canadian Army Soldier Apprentice Program.

Lieutenant-General Jeffery has served in a variety of command and staff positions, including Director of Land Requirements, Director of Artillery, Director General Program Co-ordination, Commandant of the Canadian Land Forces and Staff College, and Commander of the 1st Canadian Division and Army Training Authority. In 1990, he attended the National Defence College. In 1999, he was appointed Joint Task Force Commander for *Operation ABACUS*. Lieutenant-General Jeffery was promoted to his current rank on May 1, 2000, when he was appointed Special Assistant to the CDS for Reserve Restructure.

Lieutenant-General Jeffery was appointed Chief of the Land Staff on August 8, 2000.

Lieutenant-General Lloyd Campbell, CMM, CD
Chief of the Air Staff

Lieutenant-General Lloyd Campbell, a native of northwestern Ontario, joined the Royal Canadian Air Force in 1965 and initially served as an air navigator flying in *Yukon* aircraft. In 1969, he was selected for pilot training and subsequently flew the CF-104 *Starfighter* and the CF-5 *Freedom Fighter*. He attended the Canadian Forces Command and Staff College at Toronto, and subsequently, attended National Defence College in Kingston, Ontario.

During his career, Lieutenant-General Campbell served in many command and staff positions in Canada and overseas. He also served in several posts at National Defence Headquarters, including Director General Force Development, Director General Strategic Planning, and Acting Vice Chief of the Defence Staff. In April 1998, Lieutenant-General Campbell was named Commander 1 Canadian Division and the Canadian NORAD Region.

In July 2000, Lieutenant-General Campbell was promoted to his current rank and appointed Commander of Air Command and Chief of the Air Staff.

Lieutenant-General Christian Couture, CMM, CD
Assistant Deputy Minister (Human Resources — Military)

Lieutenant-General Christian Couture was born in Saint-Gédéon, Quebec. He enrolled in the Canadian Forces in 1971 and joined the Royal 22e Régiment in 1972. In May 1994, he completed the Higher Command and Staff Course in Camberley, United Kingdom.

During his career, Lieutenant-General Couture has held various positions in Canada and abroad, serving in Germany, Cyprus, and the former Yugoslavia. He has held numerous staff and command appointments, including Commanding Officer in the 2nd Battalion, Royal 22e Régiment; Commander of the 5th Canadian Multinational Brigade in the NATO International Force in Bosnia; and Chief of Staff to the Assistant Deputy Minister (Human Resources — Military). In September 1998, Lieutenant-General Couture was appointed Acting Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military).

Lieutenant-General Couture was promoted to his present rank on June 15, 2000, and appointed Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military) on July 1, 2000.

Rear-Admiral Raymond A. Zuliani, CD
Chief of Reserves and Cadets

Rear-Admiral Zuliani was born in Port Arthur, Ontario, in 1948. In 1965, he joined the Royal Canadian Naval Reserve as an Ordinary Seaman at HMCS *Griffon*, and received his commission in 1970.

Rear-Admiral Zuliani has commanded minor war vessels on both coasts and the Great Lakes, and served as an aide-de-camp to the Governor General of Canada. He also served as Commander of the Naval Reserve, with responsibility for 24 Naval Reserve divisions across Canada. He attended the National Defence College in Kingston, Ontario, from September 1993 to June 1994.

Rear-Admiral Zuliani was promoted to his present rank on July 15, 2000, and appointed Chief of Reserves and Cadets at National Defence Headquarters in Ottawa.

Major-General Jerry S.T. Pitzul, CMM, CD
Judge Advocate General

Major-General Pitzul earned his Bachelor of Administration in 1975 from the Collège militaire royal in St-Jean, Quebec. He later earned his Master of Business Administration in 1976 and his Bachelor of Laws in 1979 at Dalhousie University in Halifax, Nova Scotia.

He has held various appointments within the Office of the Judge Advocate General, including that of Director of Law/Prosecutions and Appeals and Deputy Chief Military Trial Judge. In 1995, Major-General Pitzul accepted an appointment in Nova Scotia as Director of the Public Prosecution Service and lawful deputy of the Attorney General. He returned to the Canadian Forces in 1998 to the position of Judge Advocate General in the rank of Brigadier-General.

In April 2002, Major-General Pitzul was promoted and reappointed as Judge Advocate General of the Canadian Forces for a further four-year term at National Defence Headquarters in Ottawa, Ontario.

Chief Petty Officer, 1st Class, R.M. Lupien, MMM, CD
Canadian Forces Chief Warrant Officer

Chief Petty Officer, 1st Class Lupien was born in Ste-Séraphine, Quebec. He joined the Canadian Forces in Montréal in March 1970. Chief Petty Officer, 1st Class Lupien served aboard several of HMC Ships, including *Gatineau*, *St-Croix*, *Terra Nova*, *Saskatchewan*, *Mackenzie*, and finally *Kootenay*, where he was employed as coxswain. He completed three different tours of duty at Canadian Forces Fleet School Esquimalt, serving the last one as senior chief petty officer of the school.

Chief Petty Officer, 1st Class Lupien held the appointments of Chief Warrant Officer of the Canadian Forces Leadership and Recruit School in St-Jean-sur-Richelieu and Command Chief Petty Officer of Maritime Command before being appointed Canadian Forces Chief Warrant Officer in June 2001.

Défense nationale | National Defence

À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

Rapport annuel du Chef d'état-major de la Défense

2002-2003

Canada

Sources de renseignements

Le présent document et d'autres renseignements sur les Forces canadiennes figurent sur le site Web du ministère de la Défense nationale (D-NET), à l'adresse suivante : **www.forces.gc.ca**

Renseignements généraux

Directeur général – Affaires publiques
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén George R. Pearkes, 15 TN
101, promenade du Colonel-By
Ottawa (Ontario) K1A 0K2
Téléphone : (613) 995-2534

Nous vous invitons également à communiquer avec nos bureaux régionaux :

Région de l'Atlantique

ndpao.atlantic@nb.aibn.com
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
Place Heritage Court
95, rue Foundry, bureau 102
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 5H7
Téléphone : (506) 851-0556
Télécopieur : (506) 851-0561

Région des Prairies et du Nord

ndpaocal@nucleus.com
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
100, 4e Avenue S.O., bureau 418
Calgary (Alberta) T2P 3N2
Téléphone : (403) 974-2822
Télécopieur : (403) 974-2829

Région du Québec

ndpao.mtl@videotron.ca
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Lévesque Ouest
Tour Ouest, 9e étage, bureau 911
Montréal (Québec) H2Z 1X4
Téléphone : (514) 283-5286
Télécopieur : (514) 283-5351

Région du Pacifique et du Yukon

ndpao-pacific@shaw.ca
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
1090, rue Pender Ouest, bureau 201
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 2N7
Téléphone : (604) 666-0199
Télécopieur : (604) 666-0156

Région de l'Ontario

ndpao@bellnet.ca
Bureau des affaires publiques
de la Défense nationale
4900, rue Yonge, 6e étage
Toronto (Ontario) M2N 6B7
Téléphone : (416) 635-4406
Télécopieur : (416) 635-2795

IDDN : A-JS-015-000/AF-004
ISBN : 0-662-67328-X
Catalogue N° : D1-15/2003
Direction artistique par DGAP Services créatifs/
Art Direction by DGPA Creative Services
CS03-0029

« Je continue d'être impressionné par la capacité des hommes et des femmes des Forces canadiennes de relever les défis auxquels ils sont confrontés. De plus, j'envisage l'avenir avec enthousiasme, fierté et un sentiment renouvelé d'espoir. »

Message du Chef d'état-major de la Défense

C'est avec grand plaisir que je vous présente mon deuxième rapport à titre de Chef d'état-major de la Défense.

Lorsque je songe à la dernière année, je continue d'être impressionné par la capacité des hommes et des femmes des Forces canadiennes de relever les défis auxquels ils sont confrontés. De plus, j'envisage l'avenir avec enthousiasme, fierté et un sentiment renouvelé d'espoir.

Il s'agit d'une époque à la fois stimulante et exigeante pour le Chef d'état-major de la Défense.

À notre connaissance, les Forces canadiennes n'ont jamais été aussi bien placées pour faire face aux défis et pour déterminer la nouvelle voie à suivre. Il s'agit de la première fois depuis plusieurs années où notre budget est stable et suffisant pour répondre aux exigences fondamentales du programme de défense. Les parlementaires et le gouvernement ont démontré un intérêt et un soutien à l'égard des forces armées, et les questions de défense et de sécurité sont débattues couramment sur la scène politique. De plus, au cours des dernières années, nous avons été témoins d'une augmentation phénoménale de l'appui du public à l'endroit des hommes et des femmes qui défendent nos intérêts nationaux au Canada et à l'étranger.

Dans mon premier rapport annuel, j'ai affirmé très clairement que les Forces canadiennes étaient à la croisée des chemins, que le statu quo n'était pas viable et que des mesures devaient être appliquées sans tarder pour assurer à la fois l'abordabilité et la soutenabilité des Forces.

Mes préoccupations et celles des dirigeants militaires ont également été soulevées par des députés, des universitaires, des intervenants et des journalistes du domaine de la défense, ainsi que par des milliers de Canadiens qui ont appuyé nos efforts de diverses façons et qui ont joint leur voix à la nôtre pour demander que nos partenaires militaires et nationaux en matière de sécurité reçoivent un meilleur soutien. Je tiens à profiter de l'occasion pour vous remercier de votre concours sur ce plan.

Notre ministre de la Défense, l'honorable John McCallum, nous a écoutés. Il a aussi consulté des spécialistes de la défense à l'échelle du pays, fait appel à ses collègues du Parlement et pris des mesures décisives pour convaincre le gouvernement de nous prêter main-forte de la façon la plus importante qui soit, c'est-à-dire en garantissant un financement stable et solide. Pour donner suite à ses efforts, le gouvernement a augmenté les dépenses en matière de défense de 800 millions de dollars par année dans le Budget 2003. Il s'agit de la plus forte augmentation des dépenses de défense qui ait été accordée depuis plus d'une décennie. Grâce à cette hausse, notre écart de soutenabilité est presque éliminé et nous sommes en mesure de stabiliser les Forces. Au nom des hommes et des femmes des Forces canadiennes, nous remercions le Ministre et le gouvernement de la confiance dont témoigne cette augmentation, ainsi que de leur engagement continu à l'égard des Forces canadiennes et des besoins de défense du Canada.

Je tiens également à remercier les hommes et les femmes des Forces canadiennes de leur apport durant l'année écoulée. C'est grâce à votre dévouement, à votre professionnalisme et à votre travail acharné que les citoyens constatent la pertinence des investissements dans le secteur de la défense et de la sécurité. Les activités que vous exercez dans le contexte des déploiements en Afghanistan, votre participation à la campagne menée contre le terrorisme et votre consentement à risquer et parfois même à sacrifier votre propre vie pour en sauver d'autres font voir aux Canadiens et Canadiennes que nous jouons un rôle important

et que les sommes qu'ils nous consacrent sont employées à bon escient ici même et à l'étranger. Grâce aux efforts que vous avez déployés, la population est plus nombreuse aujourd'hui qu'il y a peu à comprendre pourquoi notre apport est aussi important.

Je vous remercie donc collectivement du dévouement dont vous avez fait montre afin de soutenir le rythme des opérations que nous vous avons confiées. Vous avez aidé à sauver des vies, à protéger et à reconstruire des collectivités, ainsi qu'à instaurer et à protéger la paix. Soyez assurés que les sacrifices que vous avez faits pour défendre les intérêts et les libertés du Canada sont reconnus de par le monde entier.

En effet, en cette période de bouleversements à l'échelle internationale, les coûts de l'inertie dépassent de loin les coûts des mesures qui s'imposent. Comme le démontrent clairement les événements du 11 septembre 2001, le climat qui en a découlé, les crises en Afghanistan et en Iraq, le dossier de la défense antimissiles, de même que la modification de la politique étrangère américaine et de la politique de sécurité intérieure des États-Unis, notre cadre de défense et de sécurité a changé et continue de se transformer radicalement. Nous sommes aux prises avec une nouvelle génération de menaces et de nouveaux types d'adversaires. Nous tentons de saisir les implications de nouvelles formes de guerre et de nouvelles armes horribles afin de nous préparer à y faire face et à nous défendre.

Comme le Ministre l'a signalé dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2003-2004 qu'il a présenté au Parlement, les États-Unis entreprennent actuellement la plus vaste restructuration gouvernementale depuis le début de la guerre froide, dans le sillage des événements du 11 septembre. Les Tchèques, les Australiens, les Allemands et les Néerlandais lancent tous d'importants programmes de transformation. Dans le cas du Canada, il ne s'agit pas de déterminer si nous devons transformer les Forces canadiennes, mais plutôt de décider des meilleurs moyens à prendre pour optimiser la **transformation**.

Il n'a jamais été plus approprié d'adopter un programme progressif de transformation. À mon avis, nous devons faire preuve de dynamisme et accélérer nos efforts pour transformer les Forces canadiennes et notre appareil national de défense et de sécurité sur trois plans.

Premièrement, nous devons transformer notre façon de voir les choses et de penser. Même si les nouvelles technologies sont l'un des principaux catalyseurs de la transformation, celle-ci ne concerne pas seulement la technologie. Se transformer signifie modifier les comportements humains et organisationnels et les comportements de combat. Ainsi, il faut bâtir des capacités et des processus qui se fondent sur les nouvelles technologies afin de rendre nos combattants plus efficaces. Pour ce faire, nous devons adopter une nouvelle optique. Nous passons d'un mode de pensée industriel et hiérarchique à un monde propulsé par les réseaux humains axés sur la collaboration. Il nous faut apprendre à percevoir, à penser et à agir en tant qu'élément d'un réseau de coopération qui inclut nos combattants, les trois services militaires, nos collègues civils au Ministère et au sein du vaste portefeuille de la sécurité publique, ainsi que nos alliés. Si l'ère industrielle se caractérisait par une pensée linéaire et verticale, l'ère de l'information se distingue par une pensée longitudinale et horizontale.

Deuxièmement, nous sommes obligés de transformer nos structures de gestion et nos processus décisionnels. Il nous faut devenir une organisation beaucoup plus souple et agile. Nous

avons tous constaté les diverses façons dont la technologie de l'information accélère les cycles décisionnels et habilite les commandants, les soldats, les marins et le personnel navigant de première ligne. Grâce à la fusion des données, nous obtenons une vision intégrée de l'espace de combat plus rapidement que cela n'a jamais été le cas dans le passé. Grâce aux reportages et au journalisme moderne, le cycle des nouvelles a été ramené à quelques minutes, et les événements tactiques qui surviennent dans le théâtre d'opérations peuvent avoir une répercussion stratégique immédiate sur les rapports politiques entre les pays. Par contre, la mise au point de nouvelles capacités et doctrines peut nous prendre plusieurs années. Pour réussir au cours des années à venir, nous devons devenir une organisation beaucoup plus agile qui est capable d'arrêter et d'appliquer des décisions plus rapidement. En résumé, nous sommes tenus d'établir des structures de gestion et des processus qui permettent aux décideurs de faire des choix en temps opportun et d'en rendre compte, et ce, depuis le soldat sur le champ de bataille jusqu'au gouvernement lorsque cela s'avère nécessaire.

Troisièmement, nous devons transformer la structure de nos forces. Depuis la création des armées de l'ère industrielle, les pays occidentaux considèrent que le tonnage et la « masse » constituent les éléments les plus importants d'une force armée moderne. La logique de l'ère industrielle était souvent axée sur la maximisation de la taille du matériel, ce qui a entraîné la production de canons, de pièces d'artillerie, de chars et de navires toujours plus gros et la fabrication d'avions de chasse plus rapides et plus agiles. Même si les capacités de ces plates-formes demeurent pertinentes, la logique est désuète. Nous passons d'une époque où les objectifs militaires étaient atteints au moyen de forces massives et lourdes à une ère où nous appliquons la force létale le plus précisément possible en recourant à des forces flexibles, mobiles et très intelligentes. À l'aube de l'ère de l'information, il est déjà clair que le scalpel est plus efficace que la matraque, que la qualité prime sur la quantité, que la rapidité est plus souhaitable que la lenteur et que la létalité est plus utile que le tonnage.

Les priorités que j'ai fixées aux Forces canadiennes découlent de ces défis. J'ai établi les priorités en question dans le but premier de favoriser concrètement la transformation.

Ma première priorité demeure les **gens**. La pensée transformationnelle, les réseaux de collaboration et l'application précise de la force létale exigent tous le recours à des effectifs compétents, motivés et souples. Comme je l'ai déjà dit, nos gens constituent notre fondation. Ils sont nos penseurs, nos chefs et nos visionnaires. Ils établissent le lien avec notre passé, notre présent et notre avenir. À l'ère de l'information, ce sont nos gens qui garantiront notre avantage concurrentiel.

Ma deuxième priorité consiste à continuer de **moderniser nos capacités de défense et de sécurité** au moyen d'une approche de planification et d'investissement fondée sur les capacités. Dans le cadre de nos activités de transformation, il est essentiel que nous remplacions notre pensée axée sur les plates-formes et que nous déterminions plus efficacement les coûts totaux liés à l'acquisition d'une capacité, y compris l'équipement, les ressources humaines et les compétences nécessaires à l'utilisation de cet équipement, ainsi que les systèmes d'instruction et la doctrine permettant la mise en service du matériel.

Ma troisième priorité consiste à élargir et à **renforcer nos relations**. De plus en plus d'organismes militaires et civils au Canada et à l'étranger contribueront à l'application de la force armée dans le cadre des opérations militaires actuelles et futures à l'échelle internationale. Au cours des dernières années, nous sommes parvenus à améliorer considérablement nos rapports avec les citoyens, les parlementaires et les parties intéressées, tout en améliorant nos communications entre nous et avec nos principaux intervenants. Nous devons maintenant élargir nos rapports et nos partenariats avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux, particulièrement nos partenaires chargés des portefeuilles des affaires étrangères et de la sécurité publique. En même temps, nous devons continuer de bâtir nos relations avec les États-Unis, en ce qui concerne à la fois la défense et la sécurité intérieure, par l'entremise

du nouveau Groupe de planification canado-américain et grâce à une présence plus proactive à Washington.

Enfin, nous devons **exécuter nos opérations** et plus particulièrement poursuivre l'engagement du Canada à l'égard de la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) en Afghanistan, dans le cadre de l'**opération *Athena***. Il s'agit d'un engagement très important pour le Canada. L'Afghanistan est un théâtre d'opérations dangereux et la mission ne sera pas facile. Il faut faire appel à des forces modernes et aptes au combat qui possèdent une expérience exceptionnelle de l'imposition et de la consolidation de la paix. L'engagement d'une durée d'un an mettra à rude épreuve nos ressources de première ligne, en particulier celles de l'Armée de terre. Cependant, nous avons jusqu'ici très bien réussi à équilibrer nos engagements dans les nombreux autres théâtres d'opérations où nous sommes présents. Grâce à cette mission, nous continuerons de contribuer à la campagne contre le terrorisme, de promouvoir les intérêts et les valeurs du Canada dans la région et d'aider la population de l'Afghanistan. De plus, nous continuerons de montrer que nous demeurons parmi les intervenants les plus compétents au monde dans ce domaine.

Compte tenu des priorités fixées, je tiens à souligner que les transformations prendront un certain temps. Nous ne terminerons pas ce processus durant mon mandat en tant que Chef d'état-major de la Défense. Néanmoins, nous devons accélérer nos efforts, ce qui impliquera des choix difficiles. Nous devrons réaffecter des ressources de priorités secondaires à des priorités essentielles. Nos décisions seront forcément sélectives, stratégiques et asymétriques. Nous aurons à déterminer les nouvelles capacités dans lesquelles nous investirons et les anciennes capacités qui seront maintenues, réduites ou éliminées. Nous ne pouvons ni ne voulons mettre en œuvre un programme de transformation tout simplement en investissant des sommes minimes dans de nouvelles capacités sans pour autant réduire ou éliminer celles qui ne sont plus pertinentes dans le contexte stratégique actuel ou futur.

Pour demeurer utiles dans le nouveau cadre de sécurité, nous devons prouver encore une fois notre capacité d'entreprendre des missions difficiles et d'optimiser le rendement des investissements des contribuables en matière de défense. Nous sommes tenus d'adopter de nouvelles façons de penser. Nous devons mettre en place des structures et des processus organisationnels plus souples et plus ingénieux. Nous avons à moderniser l'agencement de nos capacités pour favoriser les activités interarmées et le réseautage, de manière à ce que nos systèmes et nos structures de forces servent plus efficacement nos fonctions de première ligne. Par ailleurs, nous devons demeurer résolus.

Nous avons accompli d'énormes progrès en peu de temps, particulièrement au cours de la dernière année. Or, les défis demeurent entiers. Nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. Nous sommes plutôt à l'heure de la transformation. À titre de Chef d'état-major de la Défense, j'exhorte tous les membres des Forces canadiennes à entreprendre cette transformation, à respecter nos engagements opérationnels pour continuer de démontrer notre utilité aux citoyens et à réaliser des progrès en tant qu'équipe solide et dévouée durant les mois et les années à venir.

Le Chef d'état-major de la Défense,

Général R.R. Henault

Table des matières

Introduction 2

Mission et rôles 2

Partie 1 : Principales réalisations en 2002-2003 4

Contribution à la sécurité publique 4

Exécution de nos opérations internationales 7

État d'avancement des priorités des FC 9

Accorder la priorité aux gens 9

Modernisation de la structure des forces 12

Communications 13

Partie 2 : Transformation des Forces canadiennes 15

Investir dans nos gens 16

Moderniser nos capacités de défense et de sécurité 22

Renforcer nos relations 25

Exécuter nos opérations 28

Conclusion 30

Annexe A : Opérations des Forces canadiennes en 2002-2003 32

Annexe B : Rapport sur la qualité de vie 35

Annexe C : Acquisition d'immobilisations 49

Annexe D : Aperçu de l'enrôlement de recrues 58

Annexe E : État de la Réserve 60

Annexe F : Le Conseil des Forces armées 63

Introduction

Le *Rapport annuel du Chef d'état-major de la Défense* donne au Parlement et à la population canadienne un aperçu de l'état actuel des Forces canadiennes (FC). Le rapport fait le bilan des principales réalisations au cours de la dernière année, décrit les enjeux et les problèmes auxquels l'organisation est confrontée et énonce les priorités des FC pour la prochaine année.

Le rapport de cette année est divisé en deux parties. La partie 1 fait état des réalisations clés de 2002-2003, et elle met l'accent sur la contribution des FC à la sécurité publique, sur les opérations internationales et sur les progrès accomplis au cours de la dernière année relativement aux priorités militaires. La partie 2 contient un examen des défis auxquels se heurtent les FC et décrit les mesures que nous prévoyons appliquer au fur et à mesure que nous nous adaptons aux transformations rapides du monde qui nous entoure. Les annexes fournissent des renseignements supplémentaires sur des questions particulières. Il faut préciser qu'à compter de cette année, le rapport annuel sur la qualité de vie constituera une annexe du présent rapport (annexe B).

Mission et rôles

Les FC sont l'une des institutions les plus importantes et les plus reconnues au Canada. Elles reflètent la diversité, les valeurs et l'identité de la nation canadienne. **Elles ont pour mission de défendre le Canada et les intérêts de sa population, tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationales.** En remplissant cette mission, les FC exécutent l'une des fonctions clés du gouvernement, contribuent directement à la sécurité publique, à la protection et à la défense de la loi et de la souveraineté canadiennes, ainsi qu'au respect de vastes priorités nationales. En fait, les FC constituent la « force de dernier recours » du Canada, c'est-à-dire l'organisation vers laquelle se tourne le pays pour faire face à des crises ici même et à l'étranger.

Voici les rôles clés des FC :

- **défendre le Canada;**
- **contribuer à la défense de l'Amérique du Nord en collaboration avec les États-Unis;**
- **contribuer à la paix et à la sécurité dans le monde.**

À l'échelle nationale, les tâches principales des FC comprennent notamment :

- la surveillance et le contrôle des approches et du territoire du Canada;
- le soutien d'autres ministères et organismes du gouvernement;
- la prestation de services nationaux de recherche et sauvetage;
- l'aide aux autorités civiles;
- l'aide au pouvoir civil (en vertu de l'article 275 de la *Loi sur la défense nationale*);
- l'appui de la réponse fédérale aux menaces terroristes et asymétriques;

Le Rapport annuel du Chef d'état-major de la Défense a été instauré en réponse à la recommandation 65 du *Rapport au Premier ministre sur le leadership et l'administration dans les Forces canadiennes*, page 51, 25 mars 1997.

- le soutien des mesures de protection des infrastructures essentielles et de protection civile;
- le soutien d'activités d'envergure internationale organisées au Canada.

À l'échelle continentale, les FC contribuent à la défense de l'Amérique du Nord par les moyens suivants :

- le commandement conjoint du NORAD;
- la planification d'urgence sous les auspices du Groupe de planification militaire binational;
- plusieurs accords ayant le statut de traité et plusieurs protocoles d'entente visant la coopération dans le domaine de la défense;
- des activités d'entraînement conjointes, des échanges militaires, des activités d'expérimentation et la mise à l'essai de l'interopérabilité avec les trois services militaires.

Sur la scène internationale, les FC exercent notamment les rôles suivants :

- la participation à des opérations de paix menées sous l'égide de l'OTAN, des Nations Unies ou de pays partageant les mêmes idées;
- la sécurité collective avec nos alliés de l'OTAN;
- des visites de navires, des échanges militaires et des activités d'entraînement exercées à l'intention de nos alliés sur le territoire canadien;
- des missions de contrôle des armements à l'appui de divers traités et accords.

En tant qu'institution nationale, les FC prennent les mesures suivantes : appuyer la formation des jeunes grâce au Mouvement des cadets du Canada; offrir des possibilités aux Autochtones et aux Inuits dans le cadre des programmes des Rangers canadiens et des Rangers juniors canadiens; contribuer au bien-être de la Force en dispensant des soins aux militaires; favoriser le perfectionnement professionnel et l'éducation par l'entremise de l'Académie canadienne de la Défense et de ses unités intégrées, y compris le Collège militaire royal; jouer un rôle poussé en matière de gérance de l'environnement; appuyer l'industrie au moyen d'un certain nombre de programmes de collaboration; renforcer le partenariat entre le gouvernement et les citoyens en contribuant de façon manifeste à l'identité nationale.

Bref, les FC sont un instrument clé grâce auquel le gouvernement du Canada assure et protège la sécurité et les intérêts nationaux des Canadiens et des Canadiennes.

Partie 1 : Principales réalisations en 2002-2003

La dernière année a été un point tournant pour les FC.

L'an dernier, il était clair que nous étions à la croisée des chemins. Nous étions confrontés à des défis que de nombreuses personnes jugeaient insurmontables. Notre rythme opérationnel était élevé, vu nos engagements dans le cadre de la campagne de lutte contre le terrorisme. Il y avait un écart important entre le coût du programme de défense et les ressources disponibles. Au même moment, nous reconnaissions le besoin de poursuivre nos activités pour tenir compte du nouveau cadre de sécurité, nous adapter aux nouvelles technologies et capacités, et investir dans nos gens. Le statu quo n'était manifestement pas viable. Par surcroît, l'année elle-même s'est amorcée de façon tragique lorsque quatre membres de la famille des FC ont perdu la vie au cours du malheureux accident de tir ami survenu en Afghanistan.

Dans le but de renouveler ces défis, nous avons clairement établi des priorités pour l'année, notamment accorder la priorité aux gens, moderniser la structure de nos forces et assurer une gestion moderne grâce à des communications efficaces. Nous avons aussi souligné que nous devions faire face aux menaces asymétriques, contribuer à la sécurité publique et mettre en œuvre nos opérations internationales dans le cadre de nos efforts d'adaptation au nouveau cadre de sécurité.

Quand nous songeons à la dernière année, il est évident que nous avons atteint et même dépassé les attentes. Nous avons réussi à augmenter la contribution des FC à la sécurité publique. Nous avons honoré nos engagements internationaux dans le contexte de la campagne de lutte contre le terrorisme et des opérations de paix menées en Europe, en Afrique et au Moyen-Orient. Nous avons également poursuivi nos progrès à l'égard des priorités des FC, en déployant des efforts pour rendre la carrière militaire la plus enrichissante possible, en stabilisant les FC et en modernisant la structure de nos forces, tout en défendant notre cause auprès des citoyens et du gouvernement.

Les pages qui suivent contiennent des renseignements supplémentaires au sujet des réalisations et mettent en lumière les contributions exceptionnelles des hommes et des femmes des FC au Canada et à l'étranger.

Contribution à la sécurité publique

Par suite des événements tragiques du 11 septembre 2001, le gouvernement a consacré, dans le budget de décembre 2001, 7,7 milliards de dollars à une stratégie pluriannuelle complète qui a pour objet de renforcer la sécurité publique. Dans le cadre de cette stratégie, le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes doivent recevoir, au cours de la période allant de 2001-2002 à 2006-2007, une somme supplémentaire de 1,2 milliard de dollars visant spécifiquement à augmenter la capacité de la Force opérationnelle interarmées 2 (FOI 2) et de l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART), à renforcer les capacités de défense nucléaire, biologique et chimique (NBC) des Forces et à améliorer

la planification d'urgence et la capacité d'appuyer les premiers intervenants en cas de catastrophe d'envergure ou d'incident terroriste.

Durant la dernière année, d'importants progrès ont été réalisés dans tous ces domaines. Voici un aperçu des réalisations clés.

- Les FC sont en voie de doubler la capacité de la **Force opérationnelle interarmées 2**. La FOI 2 est une unité de lutte contre le terrorisme et d'opérations spéciales. Elle possède des capacités uniques et spécialisées qui pourraient au besoin être déployées à l'appui des activités policières et des activités de lutte contre le terrorisme exercées au Canada. Elle peut aussi mener des opérations spéciales à l'étranger. Des mesures sont prises afin de recruter et de former de nouveaux membres pour l'unité.
- La nouvelle **Compagnie de défense nucléaire, biologique et chimique interarmées** possède une capacité opérationnelle initiale depuis décembre 2002. Cette unité est dotée de ressources qui se tiennent prêtes à intervenir en cas d'activité terroriste impliquant des armes, des agents ou des sources chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN) et elle a assumé la responsabilité de l'engagement des FC à l'égard de l'équipe d'intervention nationale CBRN.
- Nous nous attendons à ce que se poursuive, au cours des deux prochaines années, la construction du **Centre des technologies de lutte contre le terrorisme**, dans les installations de Recherche et développement pour la défense Canada, à Suffield, en Alberta. Le centre servira à enseigner aux premiers intervenants de toutes les régions du Canada les mesures à prendre lorsqu'ils sont confrontés à des incidents mettant en cause des agents de guerre biologique.
- Le Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) appuie les nouvelles acquisitions d'équipement des municipalités dans le cadre du **Programme conjoint de protection civile**, et il dirige les activités exercées à l'échelle nationale pour concerter les efforts en matière de protection des infrastructures essentielles avec les provinces, les municipalités et le secteur privé.
- Le **Centre de la sécurité des télécommunications** a continué à élargir sa capacité de lutter contre le terrorisme, de cerner les éléments vulnérables des réseaux du gouvernement et les menaces qui pèsent sur ces réseaux, ainsi que d'échanger de l'information et de coordonner ses efforts avec d'autres organismes de sécurité.
- L'**Équipe d'intervention en cas de catastrophe** (DART) a accru sa capacité d'intervenir rapidement en cas de crise humanitaire, comme les crises liées aux catastrophes naturelles, à la fois au Canada et à l'étranger. La DART a acquis du nouvel équipement, a amélioré son infrastructure, a établi des rapports avec d'autres organismes d'intervention en cas de catastrophe et a fait approuver la première phase d'un projet d'amélioration des capacités.
- Un accord visant l'établissement d'un **Groupe de planification militaire binational** dirigé par le commandant en chef adjoint du NORAD, un lieutenant-général canadien, a été conclu le 9 décembre 2002. En vertu de cet accord, le Canada et les États-Unis collaboreront pour mettre au point des plans d'urgence visant à faire face aux catastrophes naturelles et à prévenir et contrer les attaques ou les menaces terroristes éventuelles.

De plus, les FC ont continué de soutenir les opérations maritimes et les opérations de protection de la souveraineté dans l'Arctique. Durant l'opération *Narwhal*, les FC ont assuré une présence canadienne et accru la collaboration entre les organismes dans le Grand Nord du Canada. Dans le cadre de l'exercice, les équipages des navires canadiens de sa majesté (NCSM) *Summerside* et *Goose Bay* ont donné de la formation à des officiers subalternes de la Marine, travaillé en collaboration avec des Rangers canadiens et effectué avec la Garde côtière canadienne des patrouilles dans les eaux du Nord, tout en entretenant les relations communautaires lors de visites effectuées à Iqaluit et à Kimmirut, sur l'île de Baffin. Il faut aussi signaler que les Groupes de patrouilles des Rangers ont effectué 60 patrouilles et 1 200 déploiements individuels.

Les FC ont également :

- mené des opérations de **recherche et sauvetage** (SAR) pour donner suite à 8 001 incidents aéronautiques, maritimes et humanitaires par l'entremise des Centre de coordination des opérations de sauvetage des Forces canadiennes et de la Garde côtière canadienne;
- continué d'apporter un **soutien à d'autres ministères**, comme le ministère du Solliciteur général, Environnement Canada et le ministère des Pêches et des Océans, dans le but de contribuer à des opérations d'application de la loi et à des activités de protection de l'environnement et des pêches du Canada;
- aidé à la fois le **Québec** et l'**Alberta** à combattre des incendies au cours de l'été 2002;
- apporté, dans le domaine de la sécurité et de la logistique, un **soutien lors d'importants événements internationaux**, comme la visite du jubilé de la reine, la Journée internationale de la jeunesse 2002 tenue à Toronto, les Jeux autochtones de l'Amérique du Nord organisés à Winnipeg et le Sommet du G8 tenu à Kananaskis, en Alberta. Lors du sommet, il a fallu déployer plus de 5 000 militaires dotés d'armes de défense antiaérienne, des CF-18, des avions ravitailleurs CC-130 et plusieurs douzaines d'hélicoptères pour assurer la sécurité;
- continué de renforcer la sécurité aérospatiale de l'Amérique du Nord par l'entremise du NORAD et de l'**opération *Noble Eagle***, tout en contribuant grandement à l'élaboration d'un plan binational et interorganismes de surveillance aérienne de l'Amérique du Nord qui augmentera la capacité des deux pays de faire face aux menaces asymétriques et qui nous permettra de mieux appuyer les activités d'application de la loi.

Exécution de nos opérations internationales

En 2002-2003, les FC ont déployé près de 10 000 militaires dans le cadre de 14 missions à l'échelle mondiale. Grâce à ces opérations, les hommes et les femmes des FC ont démontré encore une fois qu'ils comptent parmi les militaires les mieux formés et les plus professionnels au monde. Voici un bref aperçu des opérations menées au cours de la dernière année.[1]

En **Asie du Sud-Ouest**, les FC ont affecté depuis octobre 2001 plus de 3 600 soldats, marins et aviateurs à l'opération *Apollo*, c'est-à-dire la participation du Canada à la **campagne de lutte contre le terrorisme** dirigée par les États-Unis.

Au point le plus fort, le Canada était au quatrième rang des pays qui participaient à la coalition internationale. Même si le groupement tactique du 3e Bataillon, Princess Patricia's Canadian Light Infantry (3 PPCLI) s'est retiré de l'Afghanistan en juillet 2002, d'importantes opérations maritimes et aériennes se sont poursuivies au même rythme. Le Canada affecte en ce moment à la campagne environ 1 000 membres des Forces canadiennes, c'est-à-dire le Groupe opérationnel naval du Canada qui est déployé dans la mer d'Arabie, un détachement de transport aérien tactique, un détachement de patrouille à long rayon d'action, une unité de soutien national et un quartier de force opérationnelle situé dans les mêmes locaux que le Commandement central des États-Unis, à Tampa, en Floride.

L'importance de cet engagement ne doit pas être sous-estimée. Des membres de la Force aérienne ont assuré une surveillance constante et livré par avion d'énormes quantités d'approvisionnements en Afghanistan et dans la région sans que l'attention du public n'en prenne véritablement connaissance. À ce jour, 15 navires au total ont été déployés dans la région. Des navires de guerre, des hélicoptères et des avions patrouilleurs à long rayon d'action du Canada ont effectué 47 p. 100 de tous les arraisonnements de la Coalition, 55 p. 100 de ses abordages et 25 p. 100 de ses missions d'escorte dans le détroit d'Ormuz. Ils ont collaboré étroitement avec des navires de guerre et des aéronefs d'une douzaine de pays pour intercepter en mer des partisans d'al-Qaïda et des talibans. Qui plus est, des navires canadiens ont participé à la Force multinationale d'interdiction chargée de veiller au respect des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies applicables à l'Iraq. Le rôle naval du Canada a été accru encore davantage au début de 2003, lorsque le Commodore Roger Girouard a été nommé commandant de la Force opérationnelle 151, une flottille multinationale de navires de guerre qui appuient la campagne de lutte contre le terrorisme dans le golfe Arabo-Persique et dans la partie nord de la mer d'Arabie.

[1] Un résumé complet des missions est fourni à l'annexe A.

Le Canada a aussi annoncé qu'il affecterait un quartier général de brigade et un groupe-bataillon d'infanterie à la **Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS)**, à Kaboul, en Afghanistan, pendant une période d'un an à compter de l'été 2003. Quelque 1 800 militaires participeront aux deux rotations de six mois chacune. On s'attend à ce que le Canada commande la FIAS durant la deuxième moitié de son déploiement.

En **Europe**, les FC continuent de prendre part aux opérations de paix exécutées en **Bosnie-Herzégovine** dans le cadre de l'opération *Palladium*. En ce moment, 1 270 Canadiens servent auprès de la Force opérationnelle. Ils ont pour mission d'aider l'OTAN à prévenir les hostilités, d'assurer un milieu sûr et stable et de surveiller le maintien de la paix dans le cadre de la Force de stabilisation de l'OTAN.

En **Afrique**, les FC ont mené des opérations de paix **en Éthiopie et en Érythrée, en République démocratique du Congo et en Sierra Leone** dans le cadre des opérations *Addition*, *Crocodile* et *Reptile* respectivement. Il s'agit dans les trois cas de missions des Nations Unies où les FC affectent des officiers d'état-major chargés de superviser et d'observer l'application des accords de paix et d'aider les pays lors de la période de transition.

Les FC ont également contribué à promouvoir **la diplomatie et les intérêts du Canada sur la scène internationale :**

- lors du **Sommet de Prague** organisé par l'OTAN en novembre 2002, les chefs d'État et les ministres de la Défense des pays de l'OTAN ont invité sept pays (la Bulgarie, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie, la Slovaquie et la Slovénie) à se joindre à l'Alliance et ont approuvé l'Engagement de capacités de Prague visant à renforcer les capacités de défense dans des secteurs clés;
- les FC ont continué de participer à des **missions de contrôle des armements** à l'appui de divers traités et accords, y compris le Traité sur les forces armées conventionnelles en Europe, le Document de Vienne de 1999, l'Accord de paix de Dayton, la Convention sur les armes chimiques et le Traité « Ciel ouvert »;
- les FC appuient les efforts déployés pour renforcer les relations de défense du Canada avec des pays latino-américains par l'entremise de l'**Organisation interaméricaine de défense** (OID) à laquelle s'est joint le Canada en décembre 2002;
- le Lieutenant-général Ray Crabbe (à la retraite) est devenu président du comité d'orientation de la **Brigade multinationale d'intervention rapide des forces en attente** des Nations Unies (BIRFA), lorsque le Canada a assumé la présidence de la BIRFA en janvier 2003.

État d'avancement des priorités des FC

L'an dernier, nous devions continuer d'accorder la priorité aux gens, de centrer nos efforts sur la modernisation des forces et les questions de soutenabilité et d'améliorer les communications externes et internes. Malgré le rythme opérationnel élevé, nous avons dépassé les attentes dans tous ces domaines.

Accorder la priorité aux gens

Tout au long de 2002-2003, les FC ont continué de faire progresser l'ensemble de leurs grandes initiatives axées sur le personnel, notamment :

- la qualité de vie;
- le perfectionnement professionnel;
- Rx2000 et le renouvellement des soins de santé;
- le recrutement et le maintien de l'effectif.

Qualité de vie

Voici les principaux progrès réalisés au chapitre de la qualité de vie[1] :

- élaboration de deux sondages exhaustifs visant à mesurer l'incidence du rythme opérationnel sur les membres des FC (ces sondages serviront à formuler une politique provisoire sur le PERSTEMPO en 2003 et une politique définitive d'ici 2005);
- élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action du Programme de services aux familles des militaires afin d'améliorer la prestation des services par l'entremise des Centres de ressources pour les familles des militaires;
- mise en œuvre d'une nouvelle politique des FC sur la violence familiale et d'un programme d'aide aux familles afin d'assurer des services de garde sûrs et continus pour les enfants des membres des FC;
- élaboration et mise en œuvre des programmes « Départ dans la dignité » et « Apte à la libération » pour veiller à ce que la carrière des militaires qui quittent les FC soit convenablement

[1] Le rapport intégral sur la qualité de vie figure à l'annexe B.

reconnue, que leurs réalisations soient célébrées et, au besoin, que des soins continus leur soient prodigués s'ils sont malades ou blessés;

- application d'indemnités opérationnelles comme l'indemnité de réintégration après le combat, qui offre un paiement forfaitaire au lieu d'un congé au domicile (cette indemnité est importante pour les militaires qui servent dans des théâtres comme l'Afghanistan, où ils ne peuvent quitter leur poste durant la période d'affectation).

Perfectionnement professionnel

Parmi les principaux progrès accomplis dans le secteur du perfectionnement professionnel et de l'apprentissage en 2002-2003, mentionnons les réalisations suivantes :

- en juin 2002, les premiers étudiants inscrits au programme de maîtrise en études sur la défense ont reçu leur diplôme du collège des FC;
- l'Académie canadienne de la Défense (ACD) a ouvert ses portes et commencé ses activités en septembre 2002;
- le Programme d'études militaires professionnelles pour les officiers a été créé afin d'accroître les connaissances de base du corps d'officiers dans des domaines cruciaux comme le droit, la technologie et l'histoire militaires ainsi que l'éducation civique au Canada;
- le Programme d'enrichissement personnel a été amélioré dans le but d'encourager les militaires à poursuivre des études pour parfaire leurs connaissances professionnelles ou se préparer à une deuxième carrière;
- le Réseau d'apprentissage de la Défense (RAD) a lancé sa « validation de principe », ouvrant cinq nouveaux centres d'apprentissage et de carrière au pays et mettant au point un système de gestion de l'apprentissage dans l'ensemble de l'institution afin de gérer et d'offrir des didacticiels d'apprentissage à distance;
- les progrès se sont poursuivis à l'égard d'un vaste examen des métiers militaires et des classifications d'officiers, appelé Projet d'analyse, de restructuration et d'adaptation de la structure des groupes professionnels militaires (PARA); cet examen a été entrepris pour veiller à ce que la structure des GPM soit à jour et réponde aux besoins changeants des FC et de leurs membres.

Rx2000 et le renouvellement des soins de santé

Aux termes de la *Loi canadienne sur la santé*, le ministère de la Défense nationale est tenu de fournir des soins de santé qui satisfont aux besoins des militaires, que ces derniers se trouvent au Canada ou à l'étranger.

Afin de combler un certain nombre de lacunes dans leur système de soins de santé, les FC sont en train de centraliser toutes leurs ressources en santé et prennent des mesures énergiques pour s'assurer que leurs membres ont accès à des soins de santé uniformes et de grande qualité. Le programme de renouvellement des soins de santé des FC est connu sous le nom de « Rx2000 ».

Voici les principaux progrès accomplis dans le cadre de Rx2000 en 2002-2003 :

- création d'une fonction de gestion de cas dans 17 bases et escadres des FC, où les gestionnaires de cas veillent maintenant à ce que tous les militaires en congé de maladie de longue durée ou en voie d'être libérés pour raisons de santé reçoivent un traitement approprié;
- poursuite des essais de soins primaires dans quatre cliniques militaires afin d'uniformiser les effectifs, les procédures, l'équipement et l'infrastructure, et de continuer les efforts visant à agréer les cliniques de garnison des FC et à faire en sorte que les équipes de soins primaires soient appuyées par des services de diagnostic, de santé mentale et de soutien;
- mise sur pied de deux équipes entièrement déployables qui évalueront les menaces pour l'hygiène du milieu avant et pendant les déploiements opérationnels, afin de fournir aux militaires des FC déployés un soutien sans précédent en matière d'hygiène du travail et de l'environnement pour la détection, la prévention et le contrôle des maladies.

Toutes les initiatives de Rx2000 tendent à réaliser une vision, c'est-à-dire créer un système de santé universel et accessible qui est axé sur les patients et assuré par une équipe de soins de santé multidisciplinaire et entièrement déployable.

Recrutement et maintien de l'effectif

Soucieuses de relever les défis croissants du marché du travail et de devenir un employeur de choix, les FC ont beaucoup travaillé à renforcer leur programme de publicité, à rationaliser le processus de recrutement, à accroître la capacité du système d'instruction d'accueillir de nouvelles recrues et à améliorer la qualité de vie pour favoriser le maintien de l'effectif. Grâce à ces efforts, elles ont réussi à dépasser temporairement le cap des 60 000 militaires de façon que l'effectif qualifié en activité atteigne le niveau visé, soit environ 54 500 personnes. Plus de 8 000 militaires sont en formation, comparativement au nombre habituel qui se situe entre 5 000 et 5 500, ce qui laisse entrevoir un retour au niveau requis d'effectif qualifié en activité dans un proche avenir.

Le recrutement dans les groupes professionnels de la santé (dentistes, médecins et pharmaciens) et dans les spécialités techniques de la Marine reste un facteur prépondérant. De son côté, la Marine a lancé sa propre campagne de recrutement en Ontario, une zone qui, traditionnellement, lui fournit relativement peu de recrues. Les premières indications montrent que cette campagne connaît du succès.

Le délai de traitement des candidats a également posé un défi en matière de recrutement. En outre, la rationalisation du processus de recrutement a constitué un élément majeur de la stratégie. Plus précisément, le Groupe du recrutement des Forces canadiennes (GRFC) collabore avec le Grand

prévôt et le Directeur – Politique de santé afin d'accélérer respectivement la consultation des fichiers électroniques pour les vérifications de sécurité/empreintes digitales et des dossiers médicaux. Par ailleurs, le Test d'aptitude des Forces canadiennes (TAFC) est presque prêt à être utilisé sous forme électronique. Une fois terminées, ces initiatives permettront de réduire considérablement le délai de traitement des candidats.

Vu le temps nécessaire pour recruter une personne, la former, puis l'affecter à un poste opérationnel, le nombre de postes vacants devrait commencer à diminuer bientôt. Néanmoins, les FC ont l'intention de poursuivre l'élaboration d'un programme énergique de recrutement, d'instruction et de maintien de l'effectif qui est décrit plus en détail dans la partie 2, consacrée aux priorités.

Modernisation de la structure des forces

Comme nous l'avons indiqué l'an dernier, nos priorités concernant la modernisation de la structure des forces comprenaient les besoins suivants :

- accroître notre capacité de faire face aux menaces asymétriques;
- maintenir l'interopérabilité avec nos alliés clés, particulièrement les États-Unis;
- être en mesure de nous déployer n'importe où dans le monde;
- amorcer la transformation de l'Armée de terre en tant que priorité des FC;
- revitaliser et poursuivre la restructuration de nos ressources.

Par la même occasion, les dirigeants des FC ont clairement reconnu que les réalités financières et les pressions liées à la soutenabilité limitaient notre capacité d'aller de l'avant.

Fait significatif, grâce au leadership et au soutien actifs du ministre de la Défense nationale, l'honorable John McCallum, le gouvernement a assuré à la Défense et aux FC leur augmentation budgétaire la plus importante depuis plus de dix ans. En effet, le financement de base a été accru de 800 millions de dollars par année dans le Budget 2003. Si l'on y ajoute 150 millions de dollars pour tenir compte de l'inflation et autres rajustements, le budget de la défense augmentera d'un milliard de dollars. Additionnés aux 200 millions de dollars qu'il est prévu de réaffecter à l'interne, ces crédits font presque disparaître l'écart de soutenabilité actuel des FC et stabiliseront ces dernières à court terme.

Les nouveaux crédits aideront notamment les FC à :

- continuer de financer les programmes actuels de recrutement et d'instruction;
- reconstituer les stocks de pièces de rechange et atténuer les pressions exercées sur le budget de la défense relativement au soutien opérationnel;
- soutenir et améliorer la Réserve;
- acheter du nouvel équipement et moderniser certaines capacités;
- répondre aux besoins pressants en matière d'infrastructure;
- alléger les pressions exercées sur les opérations de l'Armée de terre, de la Marine et de la Force aérienne ainsi que les opérations interarmées du Canada.

Bref, le Budget 2003 constitue une réalisation importante pour le Ministre et les FC dans leur ensemble.

Parallèlement, les FC ont accompli des progrès notables ou modérés en ce qui a trait à leurs efforts de modernisation dans d'autres domaines. Voici les principales réalisations :

- progression des engagements des FC à l'égard de la sécurité publique (mentionnés ci-dessus);
- création du Groupe de planification canado-américain pour accroître l'interopérabilité relativement aux questions de sécurité intérieure grâce à une meilleure coordination des activités canadiennes et américaines de surveillance maritime, de partage du renseignement et d'évaluation de la menace;

- poursuite des efforts visant à examiner les concepts relatifs à la mise en commun des moyens de transport stratégique, dans le cadre de l'Engagement de capacités de Prague;
- injection de 115 millions de dollars dans le budget de fonctionnement et d'infrastructure afin de stabiliser le programme de l'Armée de terre et de commencer à investir dans sa transformation;
- affectation de fonds visant à soutenir l'effectif de 15 500 membres de la Réserve de l'Armée de terre, atteint durant la phase I du projet de restructuration de la Réserve de la Force terrestre, et entamer la phase II de ce programme.

Avec l'appui du Ministère, les FC ont également[1] :

- terminé les essais en vol des deux premiers avions CF-18 *Hornet* pendant la phase 1 du programme de modernisation des CF-18;
- entrepris d'équiper deux appareils A-310 *Airbus* (CC-150 *Polaris*) d'une capacité de ravitaillement en vol;
- acheté 861 nouveaux véhicules utilitaires légers commerciaux, principalement pour les unités de la Réserve;
- fait l'acquisition d'un nouveau simulateur du poste de pilotage du CP-140 *Aurora* ainsi que d'un poste de pilotage d'entraînement version améliorée et apporté d'autres modifications au CP-140 *Aurora* dans le cadre du Projet de modernisation progressive de l'*Aurora*;
- livré à l'Armée de terre un nouveau système de simulation d'effets d'arme qui permettra à nos soldats de s'entraîner d'une manière se rapprochant le plus possible de la façon dont ils combattront dans les opérations; ce système contrôlera et enregistrera à distance toute l'activité sur le terrain et fournira instantanément une rétroaction détaillée;
- poursuivi la livraison d'une flotte de 15 hélicoptères de recherche et de sauvetage CH-149 *Cormorant*;
- livré le NCSM *Corner Brook*, troisième des quatre sous-marins de la classe *Victoria*, en mars 2003.

Communications

Ces dernières années, les FC ont amélioré leurs capacités de communication externe et interne. Ces efforts ont valu l'investissement. L'institution, les chefs militaires, et surtout, les hommes et les femmes des FC sont plus ouverts, plus accessibles et plus visibles aux Canadiens.

En conséquence, depuis cinq ans, la confiance du public envers les FC, ainsi que sa connaissance et sa compréhension des questions militaires et de défense, a augmenté en moyenne de 10 à 15 points de pourcentage dans des domaines clés, selon les données tendancielles tirées du sondage de référence que la Défense mène chaque année auprès de la population canadienne.

[1] Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'acquisition d'immobilisations, veuillez consulter l'annexe C.

La dernière année s'est avérée particulièrement remarquable. Parmi les principales réalisations, mentionnons :

- le soutien en matière de communications pour le Bilan de la Défense entrepris par le Ministre, y compris les consultations tenues auprès de parlementaires, d'universitaires spécialistes de la défense et d'autres intervenants, ainsi que la création d'un site Web pour les consultations publiques en ligne qui a reçu plus de 17 600 réponses de Canadiens intéressés;
- l'achèvement de la session pilote du nouveau Programme parlementaire des FC, grâce auquel des députés peuvent s'entraîner et être déployés avec des unités des FC afin de voir par eux-mêmes comment fonctionnent les FC d'aujourd'hui;
- la coordination continue de visites de parlementaires, d'universitaires et de représentants des médias dans des établissements des FC au pays et des installations de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord aux États-Unis, et lors de missions à l'étranger.

En outre, les FC ont appuyé :

- des programmes de conférenciers partout au Canada, qui rejoignent des chefs d'entreprises, des universitaires, des enseignants, des médias et des associations communautaires;
- la participation des médias dans le cadre de visites d'installations et d'opérations des FC au Canada et à l'étranger, de comités de rédaction, de séances d'information générale et de la coproduction d'émissions spécialisées comme des documentaires sur les troupes en Afghanistan ou la vie à bord d'un navire de guerre;
- la participation des jeunes au Mouvement des cadets du Canada et au programme des Rangers juniors canadiens, à des projets interministériels

sur Internet, ainsi qu'à la Semaine des anciens combattants (exposés et programmes) dans les écoles d'un bout à l'autre du pays;
- la collecte et la diffusion à grande échelle d'images dynamiques représentant le personnel des FC affecté à des opérations dans le monde entier et prises par le Service de caméra de combat et les équipes de photographie des commandements;
- l'exploitation efficace de nouvelles techniques médiatiques pour atteindre un plus grand nombre de Canadiens.

Les FC ont également réalisé des progrès afin de mieux appuyer les communications internes, grâce à la création d'une équipe de soutien des communications internes qui a dirigé les efforts visant à :

- appuyer les communications internes sur des dossiers clés tels que le Budget 2003 et le Bilan de la Défense;
- élaborer des pratiques exemplaires et la formation dans le domaine des communications internes;
- mettre à jour les listes de communications internes aux fins de la diffusion de l'information.

Partie 2 : Transformation des Forces canadiennes

De mémoire récente, les Forces canadiennes n'ont pas été aussi bien placées qu'elles le sont maintenant afin de tracer une nouvelle voie pour l'avenir. De fait, les FC d'aujourd'hui se voient offrir une possibilité unique, ayant surmonté les défis des dernières années tout en jetant les assises nécessaires à leur transformation en une force combattante du XXIe siècle.

Nous ne devons pas rater cette occasion.

Après la chute du mur de Berlin en 1989 et au début des années 90, l'institution a fait face à la fin de la guerre froide, à l'aube de ce qu'on a appelé le « nouvel ordre international », à l'émergence du concept de « dividendes de la paix » et à l'élaboration de la politique de défense actuelle, qui prévoyait des forces polyvalentes, aptes au combat et capables de défendre le Canada, de participer à la défense de l'Amérique du Nord et de contribuer à la paix et à la sécurité internationales dans un monde incertain et instable.

Au milieu des années 90, l'institution a été ébranlée par les compressions budgétaires et l'affaire de la Somalie. La décision du gouvernement d'éliminer le déficit financier du Canada – priorité largement appuyée par les Canadiens – a donné lieu à des réductions importantes du programme de défense par suite des phases I et II de l'Examen des programmes. L'affaire de la Somalie a, quant à elle, nui à la confiance du public dans l'institution et ses dirigeants. Tout au long de cette période, les FC ont dû se concentrer sur leur survie et la mise en œuvre des compressions de personnel et des fermetures de bases, conjuguées aux attaques quasi constantes portées à leur crédibilité.

Dès 1998, les FC étaient entrées dans une ère de réforme et de renouveau institutionnels. Suite à l'affaire de la Somalie, plus de 314 réformes ont été instaurées pour améliorer le leadership et la gestion dans les FC, moderniser le système de justice militaire et en accroître l'équité, favoriser la transparence et renforcer le perfectionnement professionnel et l'éthique. Parallèlement, le rythme opérationnel des FC et la compréhension du public à l'égard du maintien de la pertinence des FC dans l'après-guerre froide se sont considérablement accrus, tandis que les hommes et les femmes des FC étaient appelés à maintes reprises à appuyer des déploiements en Haïti (1994), au Manitoba (inondations de 1997), dans le centre du Canada (tempête de verglas de 1998), au Honduras (1998), au Timor-Oriental (1999), au Kosovo (1999) ainsi que dans le cadre de la planification d'urgence pour l'an 2000 (1999) et de la campagne contre le terrorisme (de 2001 à ce jour).

Cette période de renouveau a été activement appuyée. Dans ses budgets de 1999, 2000 et 2001, le gouvernement fédéral a fourni au ministère de la Défense nationale (MDN) de nouvelles ressources considérables pour répondre aux questions touchant la qualité de vie, la soutenabilité, la sécurité publique et la lutte antiterroriste. Toutefois, le Bilan de la Défense a révélé qu'un écart de soutenabilité d'environ un milliard de dollars existait toujours entre les crédits annuels alloués au ministère de la Défense nationale et les exigences financières de ses activités. Le gouvernement y a remédié dans le Budget 2003, car la Défense a vu sa base de

financement augmenter de 800 millions de dollars par année. Si l'on ajoute les 200 millions de dollars qu'il est prévu de réaffecter à l'interne, l'écart de soutenabilité d'un milliard de dollars sera pratiquement éliminé.

Grâce au Budget 2003 et à cinq années de renouveau, les FC sont désormais prêtes à affronter l'avenir.

Il nous faut cependant relever un nouveau défi. En effet, pour conserver notre pertinence et fournir les meilleures forces militaires possibles en fonction de nos ressources, nous devons nous attaquer au défi de transformation qui se présente à nous. De plus, nous devons le faire avec conviction et détermination, unis par un objectif commun.

Nous faisons face à un nouvel environnement de sécurité. Même si bon nombre des changements en cours étaient évidents avant le 11 septembre 2001, les dernières années ont maintenant concrétisé le fait que nous sommes confrontés à quelques-uns des plus profonds bouleversements que le contexte de la défense et de la sécurité ait connus depuis des décennies. Nous faisons face à de nouveaux ennemis, à une nouvelle génération de menaces. Les relations évoluent, de même que la nature des opérations militaires. Nous nous efforçons de comprendre de nouvelles formes de guerre pouvant faire appel à des armes terribles, de nous y préparer et de nous défendre contre elles.

Pour les FC, il ne s'agit plus de savoir si une transformation s'impose ou non, mais bien de déterminer la meilleure façon d'en arriver à la transformation requise.

Il ne faut pas sous-estimer ce défi. Notre programme de transformation ne visera pas à restructurer ni à rééquiper entièrement les FC, mais il exigera que nous changions notre façon de penser. La transformation nécessitera de nouvelles structures et de nouveaux processus, et il faudra réaffecter des ressources à des priorités plus élevées afin de poursuivre la modernisation de la structure des forces.

Pour permettre la transformation, les FC doivent adopter un mode de pensée et un leadership transformationnels, faire comprendre au public et aux militaires les forces stratégiques et technologiques qui dictent la transformation et unifier les objectifs en mettant l'accent sur des priorités claires. Il faudra plusieurs années pour relever le défi, mais nous devons nous engager dans cette voie dès aujourd'hui et aller de l'avant de façon plus énergique.

Dans cette optique, voici nos priorités immédiates pour l'année qui vient :

- continuer d'investir dans nos gens;
- accélérer la modernisation de la structure des forces;
- élargir et améliorer nos relations de défense et de sécurité avec nos partenaires et alliés;
- exécuter les opérations, notamment l'opération *Athena*.

Investir dans nos gens

Les gens demeurent notre fondement et notre avenir. Ils constituent l'élément vital de notre institution et sont prêts à mettre leur vie en jeu pour faire régner la justice et défendre les libertés, les lois et les valeurs chères aux Canadiens. Ils comptent parmi les meilleurs militaires du monde et méritent notre appui et notre fidélité inébranlables. Malgré tout, nous continuerons vraisemblablement de faire face à des défis de taille au cours des prochaines années, dans le cadre de nos efforts en vue de recruter et de conserver le personnel dont nous avons besoin pour réussir.

Avec le vieillissement de la population canadienne, le marché du travail des vingt dernières années, qui était essentiellement un marché « d'acheteurs » (en ce sens que l'offre de main-d'œuvre dépassait la demande) est rapidement en train de devenir un marché « de vendeurs » (où la demande de main-d'œuvre excède l'offre). Dans le cadre de ce nouveau marché, le futur employé déterminera la dynamique qui régit le capital

humain. La concurrence pour l'obtention de compétences est déjà très vive, et elle le sera encore davantage dans les années à venir. Pour se tailler une place sur ce marché du travail, les FC doivent se positionner de façon à pouvoir offrir aux Canadiens des possibilités de carrière supérieures. En outre, même si nous ne pourrons sans doute pas rivaliser avec le secteur privé sur le plan de la rémunération, nous pouvons et devrions exceller quant à la qualité de l'expérience de travail passionnante et enrichissante que nous offrons. La contribution que nous apportons dans le monde n'a rien de comparable avec celle des autres organisations ou institutions canadiennes. C'est notre avantage concurrentiel, et il nous faut en tirer parti.

À cette fin, nous devons :

- gérer le rythme opérationnel et le rythme des affectations de notre personnel;
- soutenir les initiatives liées à la qualité de vie, notamment la qualité de vie opérationnelle;
- continuer d'appuyer le recrutement, l'instruction et le maintien de l'effectif;
- promouvoir la diversité et l'égalité;
- améliorer le leadership et le perfectionnement professionnel;
- mener à bien la réforme du système militaire de soins de santé.

Gérer le rythme opérationnel et le rythme des affectations du personnel

La gestion efficace du rythme opérationnel et du rythme des affectations du personnel demeure essentielle à la santé et au bien-être des FC en tant qu'institution nationale.

Les membres des FC doivent concilier les déploiements opérationnels, la vie familiale ainsi que l'instruction individuelle et collective. En même temps, les FC doivent maintenir plusieurs unités à disponibilité opérationnelle élevée pour intervenir rapidement lors de situations d'urgence sécuritaire ou humanitaire au Canada et à l'échelle mondiale. Ces unités comprennent les unités d'intervention immédiate dans les secteurs de la Force terrestre, la Force opérationnelle interarmées 2, les navires de garde, les équipes de recherche et de sauvetage et les éléments du NORAD au Canada et aux États-Unis.

Pour conserver des forces professionnelles et aguerries à un niveau d'alerte accru, outre l'instruction et les déploiements réguliers, il faut aussi que les unités et leurs membres alternent périodiquement entre divers états de préparation. Autrement dit, pour répondre aux exigences concomitantes du déploiement, de l'instruction et du maintien d'unités à disponibilité opérationnelle élevée, les FC ont besoin d'un système de « gestion de la disponibilité opérationnelle », tant pour le personnel que pour l'équipement.

À titre d'exemple, l'Armée de terre va de l'avant avec une nouvelle initiative, appelée Cadre de l'instruction et des opérations de l'Armée de terre (CIOAT), visant à gérer le rythme opérationnel et le rythme des affectations du personnel et à faire en sorte que les troupes soient régénérées en plaçant des unités et des formations de manœuvre dans l'une des trois phases suivantes : disponibilité opérationnelle élevée, instruction ou reconstitution/soutien. Les avantages de ce système comprennent un cycle de travail plus facile à gérer et à prévoir, une réduction correspondante du stress chez le

personnel, ainsi qu'une augmentation de la souplesse pour reprendre des activités qui sont souvent entravées par un rythme opérationnel élevé et soutenu.

Parallèlement, les FC continuent de souscrire au principe du « tôt engagé, tôt parti » lors de déploiements, le cas échéant. Elles examinent aussi de nouveaux concepts, comme le modèle d'emploi des forces, afin de mieux harmoniser leurs engagements et leur capacité de les exécuter et de les soutenir.

Les pressions sont également atténuées grâce à un recours accru aux réservistes. Pendant la dernière année, une réduction du taux d'attrition annuel a aidé à porter l'effectif de la Réserve de la Force terrestre à 15 500 membres. La croissance de la Réserve de la Force terrestre se poursuivra, car son effectif connaîtra une augmentation annuelle d'environ 750 réservistes au cours des deux prochaines années et finira par atteindre 18 500 membres. Par ailleurs, le projet de la Réserve supplémentaire a été mis sur pied afin de doter la Réserve d'un sous-élément qui serait davantage axé sur les opérations et qui pourrait remplir son rôle, à savoir fournir des renforts individuels à titre volontaire pour permettre aux FC de préparer et de soutenir des opérations à toutes les étapes de la mobilisation.

Soutenir les initiatives liées à la qualité de vie

Bien qu'il soit indispensable de gérer le rythme des affectations du personnel, il importe aussi de continuer à appuyer notre programme Qualité de vie, particulièrement en ce qui a trait à la nécessité de concilier les exigences du service militaire avec les besoins des membres des FC et de leurs familles.

Les principales initiatives en cours au chapitre de la qualité de vie (QV) comprennent les suivantes :

- mettre à jour les besoins en logements dans l'ensemble des FC selon le programme de rationalisation et de réfection nouvellement approuvé;
- simplifier l'accès à des logements convenables en ayant recours à un seul fournisseur de services;
- continuer de travailler à une définition moderne de la famille en vue de mettre à jour les politiques et programmes connexes, effectuer des recherches sur la violence familiale, intégrer les résultats à l'élaboration des programmes et déterminer une voie à suivre concernant les questions de soins de santé aux familles;
- définir l'expression « qualité de vie » conformément aux concepts opérationnels et stratégiques à tous les niveaux, et mettre au point un système pour mesurer la qualité de vie de façon plus continue afin de faciliter l'analyse des tendances;
- formuler des recommandations pour améliorer la prestation des programmes publics et non publics de bien-être et de maintien du moral qui relèvent de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes, notamment la condition physique, les sports et les loisirs communautaires, les services aux familles, la vente au détail, les services financiers, la promotion de la santé et les mess;
- élargir la portée du programme Qualité de vie pour y intégrer la qualité de vie opérationnelle, de manière à combler les besoins de doctrine, d'instruction et d'équipement des FC au XXIe siècle.

Appuyer le recrutement, l'instruction et le maintien de l'effectif

Pour relever les défis démographiques auxquels elles font face, les FC doivent continuer d'attacher beaucoup d'importance au recrutement, à l'instruction et au maintien de l'effectif.

Dans l'immédiat, les FC doivent **continuer de mettre l'accent sur le recrutement** dans les groupes professionnels spécialisés qui sont manifestement en proie à des pressions à court terme, notamment les métiers de technicien et de spécialiste réservés aux militaires du rang ainsi que les classifications d'officiers dans les domaines de la médecine et du génie. Elles doivent aussi continuer d'intensifier leurs efforts de recrutement en réformant les processus de recrutement, en examinant

les primes, indemnités et programmes d'enrôlement et en concentrant davantage leur action sur les collèges, les universités et les collectivités dans l'ensemble du Canada.

Étant donné qu'on prévoit des niveaux de recrutement supérieurs à la moyenne,[5] les pressions à court terme qui sont exercées sur les systèmes d'**instruction des FC** resteront élevées. Des efforts considérables sont donc déployés afin de remanier les programmes d'instruction pour répondre aux besoins de formation des recrues. En collaboration avec des collèges communautaires de partout au pays, des membres des FC reçoivent une formation dans des groupes professionnels techniques qui ont des équivalents civils. En outre, les écoles des FC font davantage appel à des instructeurs contractuels, ce qui permet au personnel militaire relativement restreint dans les groupes professionnels touchés d'accomplir d'autres tâches relatives à l'instruction ou aux opérations. On a également recours à des mesures d'encouragement pour attirer les personnes possédant les compétences souhaitées, ce qui réduit les besoins d'instruction et rend ces personnes disponibles plus tôt pour occuper un emploi. Toutefois, malgré ces efforts, le personnel en attente d'instruction sera probablement de plus en plus nombreux dans les FC durant la prochaine année.

Par ailleurs, les FC font face à une perte notable de connaissances et d'expérience en raison de l'attrition. Les données démographiques démontrent que nous perdrons probablement un grand nombre de militaires expérimentés au cours des six à dix prochaines années, car une cohorte importante approche de son premier seuil de pension immédiate au terme de vingt années de service. Même si les taux d'attrition sont raisonnables dans l'ensemble des FC, il est probable que plusieurs groupes professionnels militaires subiront une attrition plus élevée que la moyenne en raison de la forte demande du secteur privé en ce qui concerne les compétences spécialisées.

Compte tenu de ces facteurs, le **maintien de l'effectif** sera sans doute plus important que jamais dans les années à venir. Les FC ont donc instauré un nouveau processus d'intervention leur permettant de déterminer, d'analyser et de proposer des mesures afin de remédier à la situation dans les groupes professionnels militaires où les taux d'attrition sont élevés ou le seront dans l'avenir. Elles sont également en voie d'élaborer de nouvelles conditions de service, notamment un programme d'engagement de courte durée (un ou deux ans) offert au personnel spécialisé, par exemple des médecins, ou aux anciens militaires qualifiés qui aimeraient reprendre du service pendant quelque temps. Une autre initiative consiste en un nouveau programme d'enrôlement prévoyant des périodes d'engagement variables. En outre, un nouvel âge de la retraite sera fixé à 60 ans, ce qui permettra aux FC de conserver pendant plus longtemps des militaires dont les compétences et l'expérience sont précieuses et donnera la possibilité à la majorité de terminer leur carrière au bout de 35 ans s'ils le désirent.

Grâce à ces efforts collectifs, l'effectif qualifié en activité des FC devrait continuer d'augmenter, pour passer de 52 209 aujourd'hui à 53 220 en 2005-2006.

[5] D'autres détails sur le recrutement figurent à l'annexe D.

Promouvoir la diversité

Pour appuyer leurs efforts de recrutement et de maintien de l'effectif, les FC doivent également s'employer davantage à atteindre un plus grand nombre de Canadiens et à favoriser la diversité au sein de l'institution. Cela devient de plus en plus important dans un pays où les minorités visibles devraient représenter plus de 30 p. 100 de la population au cours des vingt prochaines années. Bien que cette évolution démographique soit une réalité au Canada, les minorités visibles ne sont traditionnellement pas attirées dans les FC. Ce phénomène s'explique de plusieurs façons, dont notamment par le fait que bon nombre de néo-Canadiens viennent de pays où les forces armées ne sont pas perçues de façon positive dans la société. Ces néo-Canadiens doivent savoir qu'ils sont essentiels à l'avenir des Forces aussi bien qu'au futur tissu social du pays.

Ainsi, nous devons faire de la promotion de la diversité une priorité encore plus grande.

Des progrès sont réalisés dans l'intervalle. Par exemple, en 2002, plus de 75 p. 100 des membres des FC ont rempli le questionnaire du recensement d'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi dans les FC, et 84 p. 100 d'entre eux ont choisi de s'auto-identifier. Les résultats du recensement indiquent que 16 p. 100 des membres des FC sont des femmes, 3,4 p. 100 sont des Autochtones, 4,2 p. 100 sont des membres de minorités visibles et 3,1 p. 100 sont des personnes handicapées. Ce processus d'auto-identification nous permettra de mieux comprendre la situation démographique au sein des Forces et de mieux gérer nos objectifs et programmes de diversité à long terme.

Dans cet esprit, les FC ont créé quatre groupes consultatifs de la Défense, respectivement pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. Ces groupes, qui sont d'ailleurs de plus en plus représentés dans les bases des FC, ont pour mandat d'aider les dirigeants des FC à cerner les obstacles à l'emploi afin de les éliminer et, par le fait même, favoriser la diversité et accroître les taux de maintien de l'effectif. Les FC continuent aussi de promouvoir le Programme d'enrôlement des Autochtones, qui offre aux membres des Premières nations, aux Métis et aux Inuits l'occasion de faire l'expérience de la vie dans les FC avant de s'engager. Enfin, on a entrepris un examen de l'ensemble des pratiques, programmes et politiques de recrutement, de promotion, d'instruction et de maintien de l'effectif en vigueur dans les FC, ainsi que l'élaboration d'un plan stratégique global régissant la gestion des ressources humaines militaires. Grâce à ces initiatives, les FC devraient mieux intégrer les objectifs de diversité et d'équité en matière d'emploi dans tout leur système de gestion des ressources humaines.

Améliorer le leadership et le perfectionnement professionnel

Un leadership et un perfectionnement professionnel efficaces sont essentiels pour bâtir les Forces canadiennes de l'avenir. Les opérations militaires modernes exigent que les officiers et les militaires du rang fonctionnent efficacement dans des environnements complexes où l'information est abondante et qu'ils fassent preuve d'un jugement sûr et d'un solide sens de l'éthique. La transformation exigera à son tour une pensée visionnaire de même que l'aptitude à inspirer, à habiliter et à constituer des réseaux.

Pour soutenir nos chefs, les FC ont :

- élaboré les programmes « L'officier en 2020 » et « Corps des MR 2020 »;
- mis sur pied l'Institut de leadership des FC;
- créé la nouvelle Académie canadienne de la Défense.

L'Académie canadienne de la Défense a reçu le mandat de développer chez les chefs des FC les compétences en leadership, les connaissances professionnelles et les aptitudes à la gestion dont ils ont besoin dans le contexte de sécurité en évolution.

Dans cette optique, les prochaines étapes clés concernant le leadership et le perfectionnement professionnel sont les suivantes :

- faire en sorte que l'Académie poursuive sur la lancée de « L'officier en 2020 » et du « Corps des MR 2020 »;
- terminer une analyse de l'écart entre les visions et exigences formulées dans « L'officier en 2020 » et le « Corps des MR 2020 » et celles des programmes existants, et présenter un plan visant à combler cet écart;
- développer un bloc commun de connaissances grâce à l'introduction d'un manuel sur le métier des armes et d'un manuel sur le leadership dans les FC;

- déterminer combien de temps les membres des FC devraient consacrer au perfectionnement professionnel;
- peaufiner le Système de perfectionnement professionnel des FC.

Mener à bien la réforme du système militaire de soins de santé

Des soins de santé efficaces et adaptés constituent un autre volet clé de nos efforts en vue d'investir dans nos gens et de les appuyer. En cette période où le rythme opérationnel est accru, les traumatismes liés au stress opérationnel et le syndrome de stress post-traumatique sont des phénomènes particulièrement préoccupants. Pour l'avenir immédiat de la gestion des traumatismes liés au stress opérationnel, l'une des principales priorités consiste à élaborer une base de données indiquant avec exactitude le nombre de membres des FC, réguliers et réservistes, qui souffrent de troubles attribuables au stress. L'uniformisation des protocoles d'évaluation, de traitement, d'approche et de recherche concernant les traumatismes liés au stress opérationnel et le syndrome de stress post-traumatique est en cours dans chacun des Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels situés d'un bout à l'autre du Canada. En outre, le Groupe médical favorise l'établissement de partenariats avec le secteur civil afin de se tenir au courant des pratiques cliniques exemplaires et des nouvelles technologies de la formation et de l'éducation dans le domaine des soins de santé, notamment l'apprentissage à distance.

Moderniser nos capacités de défense et de sécurité

Le climat de transformation nous oblige à redoubler d'efforts afin de moderniser nos capacités de défense et de sécurité. Par suite des événements du 11 septembre 2001, les États-Unis entreprennent la plus importante restructuration gouvernementale depuis le début de la guerre froide. À l'occasion du Sommet de l'OTAN tenu à Prague en novembre dernier, les chefs d'État de l'Alliance – y compris le Canada – ont appuyé l'Engagement de capacités de Prague, qui prévoit des transformations majeures. La Tchécoslovaquie, l'Australie, l'Allemagne et les Pays-Bas ont indiqué qu'ils entamaient également des mesures de transformation importantes.

Voici les priorités figurant en tête de liste de la modernisation des Forces canadiennes[6] :

- les systèmes de commandement, de contrôle, de communications, d'informatique, de renseignement, de surveillance et de reconnaissance (C⁴ISR);
- la capacité de combat interarmées et l'interopérabilité;
- la rapidité d'intervention et la capacité de déploiement;
- la recherche, le développement et l'expérimentation.

Commandement, contrôle, communications, informatique, renseignement, surveillance et reconnaissance (C⁴ISR)

Les nouvelles technologies de l'information comptent parmi les plus importants moteurs de la transformation et de la révolution qui s'opère dans les affaires militaires. Ces mêmes technologies transforment les affaires commerciales et les affaires militaires. Les progrès vertigineux des technologies de l'information nous offrent chaque année de nouveaux moyens puissants d'accroître notre efficacité opérationnelle et institutionnelle. Qu'il s'agisse d'améliorer la connaissance du champ de bataille, d'augmenter la capacité des forces armées d'appliquer la force létale de manière à éviter le plus possible les dommages collatéraux, ou de coordonner les capacités d'ordre tactique, opérationnel et stratégique, les technologies de l'information sont les plus grands facteurs d'influence de l'évolution de la guerre moderne.

Un élément prépondérant de cette transformation touche les systèmes C⁴ISR. Ces systèmes permettent de réunir les personnes, les procédés, les organisations et les technologies qui constituent le « cerveau » et le « système nerveux central » de la capacité des FC de commander et d'exécuter les opérations. La capacité C⁴ISR est aussi essentielle à l'amélioration de la connaissance du champ de bataille des combattants aux premières lignes et au réseautage opérationnel et tactique entre forces interarmées et combinées.

Le renforcement de la capacité C⁴ISR des FC est donc essentiel au programme de transformation entamé. Pour se doter de systèmes C⁴ISR cohérents, efficaces et abordables, les FC et le Ministère élaborent un « plan de campagne C⁴ISR » qui structurera l'investissement dans de meilleures capacités C⁴ISR d'ici les quinze prochaines années. Ce plan complexe à volets multiples touchera tous les aspects des C⁴ISR. Son incidence sur le personnel et l'organisation sera aussi importante que l'investissement au chapitre des nouvelles technologies. La première version sera achevée en 2003-2004, mais le plan continuera d'évoluer au rythme de la mise au point des technologies et des considérations stratégiques touchant les FC.

Un autre élément indispensable de la capacité C⁴ISR des FC est la possibilité de « fusionner » en temps opportun le flux croissant d'information et de renseignement d'ordre opérationnel sous une

[6] Voir une liste de projets d'acquisition d'immobilisations à l'annexe C.

forme accessible et facile à comprendre. Dans cette optique, le Ministère vient d'accorder son approbation en principe à l'égard d'un projet de 65 millions de dollars visant une « capacité de fusion de l'information et du renseignement interarmées ». On s'attend à ce que le projet atteigne la capacité opérationnelle initiale d'ici l'automne 2004 et la capacité opérationnelle totale en 2006-2007. Cette capacité s'établit parallèlement à un examen du renseignement pour la défense visant à améliorer la coordination des fonctions du renseignement militaire tactique, opérationnel et stratégique qu'exécutent les unités déployées, les commandements régionaux et le Quartier général de la Défense nationale, respectivement.

Capacité de combat interarmées et interopérabilité

Un autre élément clé de la transformation et de la modernisation des forces est l'importance croissante que prennent la capacité de combat interarmées de même que l'interopérabilité.

La concertation interarmées est l'art de réunir des éléments de deux ou plusieurs services aux fins de la réalisation d'objectifs communs. Un avion de chasse, de patrouille maritime ou de transport qui appuie un navire ou une unité de l'Armée de terre aux fins d'une mission commune en est un bon exemple. Les opérations interarmées sont le fruit de l'interopérabilité, d'un environnement de réseaux riche en information, de même que d'un entraînement et d'une expérience conjoints. Par comparaison, les opérations combinées sont celles qui réunissent deux ou plusieurs pays.

Les opérations ainsi que « l'optique » interarmées et combinées témoignent de la nouvelle nature de la conduite de la guerre. Les opérations interarmées et combinées réunissent les capacités requises pour appliquer la force létale avec le plus de précision possible. Il ne faut toutefois pas oublier que la concertation interarmées constitue une méthode, pas nécessairement une fin. On doit pouvoir exploiter différentes capacités avec souplesse, célérité, efficience et doigté, selon la nature de la mission ou de l'opération à réaliser.

Voilà pourquoi la transformation entamée nous oblige à changer notre façon de percevoir, de penser et de fonctionner. L'optique interarmées et combinée dans un contexte de réseaux laisse supposer de nouveaux modes de combat. Pour tirer le meilleur parti de ces capacités dans ce contexte de réseaux riche en information, cependant, nous aurons besoin de capacités nouvelles et de processus accélérés d'information, de réseautage et de décision, aptes à maximiser les nouvelles technologies de façon à augmenter l'efficacité des unités tactiques. Si l'ère industrielle se caractérisait par une pensée linéaire, séquentielle et verticale, l'ère de l'information se distingue par son optique réseautée, longitudinale et horizontale. Parallèlement, nous devons faire preuve de beaucoup plus d'ingéniosité et paver la voie à des communications latérales qui soient assurément plus transparentes et plus pertinentes, en permettant aux décideurs compétents de prendre les décisions qui s'imposent au moment opportun, cela depuis le soldat sur le terrain jusqu'au gouvernement quand il le faut.

Réaliser cette vision exige un interfonctionnement étroit à tous les niveaux – tant à l'horizontale qu'à la verticale – ainsi que des investissements en C⁴ISR, des travaux conjoints d'expérimentation et de recherche, l'entraînement interarmées aux nouvelles tactiques et procédures, de même que

l'élaboration d'une nouvelle doctrine interarmées et combinée. Or, nous devons veiller à ne pas restreindre nos efforts et notre perception à des activités interarmées et songer à des initiatives multinationales, interorganismes et de plus grande envergure.

Rapidité d'intervention et capacité de déploiement

La rapidité de réaction et la capacité de déploiement des FC là où l'on en a besoin sont d'autres considérations dont il faut tenir compte. Si les dix dernières années sont le présage de ce que l'avenir nous réserve, les FC doivent se doter de forces létales mobiles qui soient assez faciles à déployer, aptes à servir dans les théâtres opérationnels les plus hostiles et les plus exigeants, et que nous puissions soutenir.

Un facteur crucial de la mobilité et de la vitesse de réaction de l'avenir réside dans le transport aérien et maritime stratégique.

L'aérotransport stratégique coûte cependant très cher. De tous les pays membres de l'OTAN, seuls les États-Unis et la Grande-Bretagne détiennent leurs propres ressources à cet effet. Même si les FC continuent d'examiner des solutions possibles en matière d'aérotransport stratégique, le gouvernement a établi que l'acquisition unilatérale par le Canada de moyens d'aérotransport stratégique ne constitue pas une option réalisable alors qu'une vaste gamme de capacités nouvelles et améliorées s'avèrent nécessaires à la transformation. Cela dit, le Canada continue d'explorer la possibilité d'unir ses ressources avec celles d'autres pays aux fins de l'aérotransport stratégique. En fait, au Sommet de l'OTAN à Prague en novembre dernier, le Canada s'est joint à dix autres membres de l'Alliance pour former un groupe de travail multinational et étudier les solutions possibles, sous la direction de l'Allemagne. Les représentants du Canada veillent à centrer ces pourparlers sur l'accès pratique aux capacités requises.

Le Canada s'est aussi joint à un groupe de coopération multinationale qui examine, sous la direction de la Norvège, l'établissement de « contrats en suspens » avec des sociétés de transport maritime. Si elles se concrétisent, les propositions garantiront aux huit participants de l'OTAN l'accès à des navires de ravitaillement stratégique le jour où ils devront déplacer rapidement de gros volumes d'équipement lourd comme des véhicules blindés. Les Forces maritimes explorent par ailleurs le remplacement prochain des ravitailleurs de classe *Protecteur*, qui approchent la fin de leur durée de vie.

Recherche, développement et expérimentation

Un autre élément moteur de la transformation et de la modernisation des forces réside dans la recherche, le développement et l'expérimentation. La voie de l'avenir n'est pas tracée. Personne ne détient toutes les réponses. Il n'existe par ailleurs aucun « manuel » de transformation des forces militaires du XXI[e] siècle. En fait, les transformations impliquent forcément beaucoup de recherche, de créativité, d'innovation et d'expérimentation.

Pour toutes ces raisons, les FC ont mis sur pied le Centre d'expérimentation des Forces canadiennes (CEFC) à Ottawa, dont le mandat est d'améliorer la planification du développement de la force axé sur les capacités grâce à l'emploi de moyens novateurs d'élaboration et d'expérimentation de concepts. Mis en service au début de 2003, le centre atteindra une capacité opérationnelle totale en 2004.

À ce jour, le CEFC a établi un réseau d'expérimentation des FC, en étroite collaboration avec les centres d'expertise propres des commandements, avec Recherche et développement pour la défense Canada et avec le réseau de laboratoires de simulation de combat dirigé par les États-Unis. Le CEFC collabore également avec les Américains et d'autres proches alliés à l'élaboration et l'expérimentation de concepts dans divers domaines, dont les « opérations reposant sur les répercussions », l'utilisation d'Internet à des fins de téléapprentissage et d'instruction de mission à distance, ainsi que l'emploi de la modélisation et de la simulation en vue d'améliorer la gestion du cycle de vie des systèmes d'armes.

Le CEFC prend aussi les devants de l'étude de l'application de technologies et de procédés de pointe, aux fins de l'amélioration des capacités C⁴ISR des FC. Un secteur d'intérêt particulier est la rapidité de l'évolution de la technologie des véhicules aériens télépilotés, ou UAV. Les FC continuent d'examiner la possibilité que les UAV répondent à leurs besoins en matière de renseignement, de surveillance et de reconnaissance. Au printemps 2003, le CEFC a obtenu de bons résultats lors d'un essai en vol réel à l'aide de véhicules loués dans le cadre de l'exercice *Robust Ram*, qui a fait ressortir le vaste potentiel des UAV à l'appui des opérations des groupements tactiques mécanisés. D'autres essais prévus pour l'été 2003 permettront d'examiner dans quelle mesure les UAV pourraient faciliter la surveillance des eaux du littoral canadien.

Outre les activités du CEFC, on s'attend que les trois armées continuent d'expérimenter dans leurs secteurs respectifs. D'ici deux ans, le Centre de guerre maritime des FC à Halifax sera en mesure d'élaborer et d'expérimenter des concepts maritimes. La Force aérienne établit pour sa part un

Centre de guerre aérospatiale des FC, dont la mise en service est prévue pour mars 2005. L'Armée de terre a entamé le Projet pilote d'aide au commandement, dans l'intention de définir l'organisation optimale de soutien du commandement nécessaire à son modèle intérimaire.

Renforcer nos relations

Il nous faut également transformer la façon dont nous envisageons nos relations. De plus en plus, les opérations militaires de l'avenir intégreront une multitude d'organismes militaires et civils sur la scène nationale et internationale. Depuis quelques années, nous communiquons de manière beaucoup plus efficace avec la population canadienne, tout en améliorant les communications entre nous et avec nos principaux intervenants. Nous devons maintenant élargir la portée de nos relations de travail et de nos partenariats avec d'autres ministères, organismes et alliés.

Consolider nos relations de défense et de sécurité

Compte tenu du climat qui s'est installé depuis le 11 septembre 2001, les FC doivent renforcer leurs relations de défense et de sécurité, en territoire canadien autant qu'à l'étranger.

Au Canada, il est indispensable de renforcer nos relations de travail avec les responsables de la sécurité publique des ministères et organismes, dans le cadre de l'initiative gouvernementale favorisant la sécurité publique. Ces ministères et organismes sont des partenaires naturels pour la campagne antiterroriste et pour les mesures que nous prenons afin de consolider les dispositifs de sécurité publique.

Voici nos principaux partenaires en matière de sécurité publique :

- le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international;
- les organismes relevant du portefeuille de la Défense (dont le BPIEPC, le CST et RDDC);
- le Solliciteur général (dont la GRC et le SCRS);
- l'Agence des douanes et du revenu du Canada;
- Transports Canada;
- Immigration Canada;
- Pêches et Océans (y compris la Garde côtière).

Dans cette optique, les membres des FC devraient profiter de toutes les occasions pour resserrer nos liens avec les administrations provinciales et municipales en coopération avec le BPIEPC. Les militaires ont toujours été actifs dans leurs collectivités, et les commandants ainsi que le personnel des bases et des escadres ont toujours entretenu des liens étroits avec les représentants municipaux et provinciaux de même qu'avec les députés. Ces liens se sont intensifiés depuis que les événements du 11 septembre 2001 ont fait ressortir la nécessité impérieuse d'améliorer la protection civile et les capacités d'intervention d'urgence à l'échelle nationale.

Parallèlement, nous devons continuer de renforcer notre relation de défense avec les États-Unis dans le cadre des mesures bilatérales prises en vue de raffermir la sécurité continentale depuis le 11 septembre. Les États-Unis sont l'allié et le partenaire de défense le plus important du Canada. Nos relations de défense remontent à plusieurs années, sont bien ancrées, sont fructueuses et procurent des avantages réciproques. Ces relations s'appuient sur plus de 80 accords de défense équivalant à des traités, quelque 250 protocoles d'entente et l'exercice du commandement binational du NORAD.

Notre relation avec les États-Unis repose également sur l'engagement envers nos amis que le Canada ne soit jamais une source d'insécurité pour les Américains. Nous partageons la plus longue frontière sans surveillance au monde. Les économies des deux nations sont fondées sur la transparence de nos rapports commerciaux. Et même si aucun des deux pays ne souhaite réduire les échanges commerciaux, les considérations de sécurité pèsent de plus en plus lourd dans la balance des décisions que prennent les Américains depuis le 11 septembre 2001. Dans ce contexte, il est dans l'intérêt national du Canada de collaborer avec les États-Unis au renforcement de la sécurité du continent.

C'est dans cette optique que les deux gouvernements ont convenu, à juste titre, d'établir un Groupe binational de planification militaire en décembre 2002. Ce groupe a pour mandat de resserrer la coordination canado-américaine en matière de surveillance maritime, d'échange de données du renseignement et d'évaluation des menaces, dans l'intention de mieux prévenir les actes terroristes et d'améliorer la planification d'urgence en cas d'attaque éventuelle ou de catastrophe naturelle. Le Groupe de planification occupe les mêmes installations que le Quartier général du NORAD à Colorado Springs, et il est dirigé par un lieutenant-général canadien.

Par ailleurs, les deux pays ont des intérêts communs à l'égard d'un système continental de défense antimissiles. On a autorisé le ministre de la Défense nationale et le ministre des Affaires étrangères à amorcer des discussions avec les États-Unis relativement à la participation du Canada à la défense contre les missiles balistiques. Il est trop tôt pour faire des spéculations quant au partenariat que nous pourrions conclure et quant aux moyens à prendre pour y arriver, mais il est important de reconnaître que le système envisagé n'est pas le concept de la « guerre des étoiles » mis de l'avant par les États-Unis au début des années 1980. On proposait alors une vaste plate-forme spatiale pouvant intercepter une attaque nucléaire massive en provenance de l'ancienne Union soviétique. La proposition actuelle des États-Unis est beaucoup plus modeste. Il s'agit d'un système terrestre pouvant intercepter une attaque au missile limitée venant d'un groupe terroriste ou d'un régime hors-la-loi. Il est à prévoir toutefois que la décision que prendra le Canada aura une grande incidence sur l'évolution des relations de défense entre le Canada et les États-Unis, de même que sur l'évolution du Groupe de planification et du NORAD.

Sur la scène internationale, les FC doivent continuer de renforcer leurs relations avec l'OTAN et entretenir les liens avec nos plus récents partenaires de l'OTAN, notamment dans le cadre du Programme d'aide à la formation militaire et du Programme d'entraînement en vol de l'OTAN au Canada. La diplomatie militaire est importante, car elle donne l'occasion de collaborer, d'échanger des idées, d'adopter des pratiques exemplaires et de faire valoir des intérêts communs.

Les FC doivent aussi renforcer leurs relations au sein de l'hémisphère occidental, particulièrement avec le Mexique et d'autres partenaires d'Amérique latine en tant que nouveau membre de la Commission interaméricaine de défense et de la Conférence des armées des Amériques.

Communications externes et internes

Les communications sont un facteur de multiplication des efforts que nous déployons pour renforcer nos relations, outre qu'elles favorisent la sensibilisation, la compréhension et l'appui du public externe et interne à l'égard des FC. Et même si nous avons fait des investissements et des progrès marqués en communications depuis quelques années, nous devrons nous montrer encore plus proactifs et créatifs au cours des mois et des années à venir pour appuyer la transformation.

Les fondements sont déjà très solides.

Voici ce qui ressort, par exemple, de l'enquête annuelle de référence 2002 du ministère de la Défense nationale :

- 94 p. 100 des citoyens canadiens considèrent les Forces canadiennes comme une institution nationale importante;
- 93 p. 100 estiment qu'il est important pour le Canada de maintenir une armée moderne qui soit apte au combat – une augmentation de 12 p. 100 depuis 1998;
- 92 p. 100 des citoyens ont une impression favorable des personnes qui servent dans les Forces canadiennes;
- 87 p. 100 voient dans les Forces canadiennes un symbole de fierté pour le Canada.

De plus :

- 74 p. 100 des citoyens canadiens jugent le monde moins sécuritaire qu'il y a dix ans – ils sont de 14 p. 100 plus nombreux à le croire qu'en 1998;
- 91 p. 100 pensent que les Forces canadiennes seront appelées à intervenir plus souvent au cours des dix prochaines années – une augmentation de 8 p. 100 par rapport à 1998.

En même temps, 80 p. 100 de la population canadienne ne pense pas que les FC détiennent tout l'équipement nécessaire à leurs opérations au Canada et à l'étranger.

De toute évidence, la population canadienne continue d'appuyer majoritairement les FC, la défense et la sécurité demeurent une grande source de préoccupation depuis le 11 septembre 2001, et les capacités des FC continuent de susciter beaucoup d'intérêt.

Dans ce contexte, et vu les récentes hausses budgétaires, il est important de montrer que les FC tâchent de consolider leurs capacités dans des secteurs clés.

Parallèlement, nous devons continuer d'investir dans nos relations avec la population canadienne. Il nous faut entretenir nos liens avec les députés et avec les autres intervenants. Nous devons continuer

d'encourager la diversité et d'essayer de recruter de jeunes Canadiens. Facteur encore plus important, nous devons sensibiliser un plus vaste public. Pour aller de l'avant et moderniser les Forces, nous devons être prêts à investir dans l'établissement de nouveaux réseaux et à accroître la sensibilisation à l'évolution du contexte de la défense et de la sécurité.

Il nous faut aussi poursuivre sur cette lancée au sein des FC. Les communications externes et internes sont devenues indissociables. À bien des égards, la distinction entre les deux est artificielle. Ce que l'on communique à l'interne est transmis à l'externe, et vice versa. Cela dit, il est essentiel que nous prenions le temps d'expliquer les moteurs de la transformation aux membres des FC à tous les niveaux, et en particulier, que nous encouragions nos effectifs à mettre le cap sur les transformations. Nous devons aussi être prêts à encourager les pratiques novatrices, telle la nouvelle plate-forme intégrée d'information interne de l'Armée de terre, appelée 3IP, qui cherche à allier les meilleures pratiques de l'heure à de nouveaux outils médiatiques pour accélérer et accroître la circulation d'information à l'interne. Ce faisant, il appartient aux dirigeants des FC à tous les échelons de voir à réunir les énergies qui permettront de relever le défi.

Nous avons donc mis à jour notre plan de communications stratégiques pour orienter nos énergies durant l'année à venir. On incite les commandants et les membres des FC à prendre les devants en communications, dans leurs sphères de compétences respectives. Ainsi, on encourage fortement les soldats, marins et aviateurs à rendre visite à leurs communautés à leur retour de déploiement afin de relater leurs expériences. Il serait bon aussi que les commandants continuent d'appuyer le Programme parlementaire des FC, ainsi que les visites guidées de bases, d'escadres et d'installations militaires au Canada. Il faut se rappeler que chacun a un rôle à jouer en faveur des communications internes et externes.

Exécuter nos opérations

Maintenant que nous sommes pleinement engagés dans la voie de la transformation, nous devons garder à l'esprit les contraintes que les réalités opérationnelles de l'heure imposent aux membres de l'Armée de terre, de la Marine et de la Force aérienne. Les missions opérationnelles sont notre spécialité, en fait l'expression la plus tangible et la plus importante de la contribution que nous apportons et de la raison d'être de notre service.

Il est bien évident que l'année qui vient nous réserve toutefois des défis opérationnels de taille. En plus des opérations et des missions en cours au Canada et à l'étranger – notamment dans les Balkans, au Moyen-Orient et en Afrique, nous entreprendrons au cours de l'été 2003 une mission d'envergure à l'appui de la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) en Afghanistan. À la demande de la communauté internationale, le Canada a accepté de seconder la FIAS durant une année complète, c'est-à-dire d'exécuter deux déploiements de six mois. C'est tout un défi. Non seulement la mission sera exigeante, mais elle est aussi extrêmement importante.

La Force internationale d'assistance à la sécurité a été autorisée en vertu de la Résolution 1386 du Conseil de sécurité des Nations Unies, le 20 décembre 2001. Elle a pour mandat de seconder l'Autorité de transition en Afghanistan.[7] Le Royaume-Uni a été

[7] À noter que même si le Conseil de sécurité de l'ONU a approuvé la mise sur pied de la FIAS en vertu du chapitre VII de la Charte des Nations Unies, il ne s'agit pas d'une opération de l'ONU.

le premier pays à diriger la mission, de décembre 2001 à juin 2002. À l'heure actuelle, l'Allemagne et les Pays-Bas se partagent le rôle de pays responsable conformément au mandat de l'ONU.

Le 12 février 2003, le ministre de la Défense nationale a annoncé que la communauté internationale avait demandé au Canada de participer au maintien de la paix et de la sécurité en Afghanistan par l'entremise de la FIAS. Le Canada a accepté d'y envoyer un groupement tactique et un quartier général de brigade, ainsi que d'autres éléments – dans le cadre de l'opération *Athena* (Force opérationnelle canadienne de la FIAS). L'opération *Athena* vise à soutenir la mission autorisée par l'ONU à Kaboul, en Afghanistan, durant 12 mois.

La FIAS aidera à maintenir la sécurité à Kaboul et dans sa périphérie afin que l'Autorité de transition afghane et les organismes de l'ONU puissent accomplir leur travail. Elle assurera aussi la liaison avec les dirigeants politiques, sociaux et religieux, de manière à respecter les particularités religieuses, ethniques et culturelles de l'Afghanistan. Voici quelques-unes des fonctions qui lui incombent :

- assurer la liberté de mouvement à Kaboul et en périphérie;
- protéger les forces;
- conseiller l'Autorité de transition afghane relativement aux structures et aux autres questions de sécurité;
- assurer le fonctionnement de l'aéroport international de Kaboul;
- aider à la reconstruction des forces armées nationales afghanes.

En ce moment, la FIAS réunit en Afghanistan 5 000 soldats provenant de 29 pays. Pour l'appuyer, le Canada entend déployer quelque 1 800 militaires dans la région de Kaboul à compter de l'été 2003.

Sous la direction d'un nouveau quartier général de l'OTAN qui sera établi à Kaboul au moment du déploiement de nos forces, le Canada assumera vraisemblablement les fonctions de commandant adjoint au cours du premier déploiement de six mois et de commandant de la FIAS durant la seconde moitié de notre engagement d'un an.

La mission en Afghanistan est une preuve tangible de la résolution du Canada face à la lutte au terrorisme. Il ne s'agit toutefois pas d'une mission traditionnelle de maintien de la paix. C'est une mission qui comporte des risques, car l'Afghanistan demeure un théâtre dangereux. Elle exige une force moderne, apte au combat, qui possède une expérience exceptionnelle des missions de paix et de la consolidation de la paix. Même si elle mettra à rude épreuve les FC, et tout spécialement l'Armée de terre, cette mission est importante pour la campagne antiterroriste, elle aidera à protéger le Canada et le monde contre le terrorisme et elle profitera à la population de l'Afghanistan.

L'exécution de l'opération *Athena* comptera parmi les priorités de l'année à venir.

Conclusion

Une occasion unique s'offre à nous.

Pour la première fois depuis plusieurs années, notre budget s'est stabilisé et il permet de répondre aux exigences essentielles du programme de la défense. Les députés et le gouvernement ont montré leur préoccupation et leur soutien à l'égard des forces armées, et les questions de défense et de sécurité sont débattues couramment sur les tribunes politiques. Par ailleurs, on assiste depuis quelques années à une forte remontée de l'appui de la population envers les hommes et les femmes qui défendent les intérêts de la nation, au Canada comme à l'étranger.

Dans le cadre du Bilan de la Défense élaboré par le Ministre, nous avons confirmé le bien-fondé de notre stratégie d'adaptation au nouveau contexte de sécurité : les rôles premiers des FC demeurent pertinents; le Canada continue d'avoir besoin et de bénéficier de forces armées professionnelles, aptes au combat; et les futures forces militaires du Canada doivent pouvoir se déployer rapidement et maintenir l'interopérabilité avec nos alliés, en particulier les États-Unis.

Nous avons déjà établi de bonnes bases sur lesquelles appuyer nos transformations. Nous avons évalué les technologies émergentes, étudié les menaces asymétriques et élaboré une stratégie d'avenir, la *Stratégie 2020*. Nous avons entamé la planification axée sur les capacités, nous avons établi le Centre d'expérimentation des FC et nous nous dotons d'une capacité C'ISR. L'Armée de terre et les Forces maritimes ont chacun publié des stratégies en vue de la transformation, tandis que les stratégies de la Force aérienne et de la Force interarmées seront achevées sous peu.

Nous avons raffermi nos moyens de communications internes et externes, et nous avons sensibilisé un noyau important de parlementaires, de chercheurs du secteur de la défense et d'intervenants. Nous tâchons maintenant d'élargir notre réseau d'appuis et d'établir de nouveaux partenariats à l'échelle nationale comme à l'étranger.

Il y a plusieurs années que nous n'avons pas été aussi bien placés que nous le sommes aujourd'hui.

Nous affrontons cependant un défi de taille, qui nous oblige à transformer les Forces canadiennes et à nous adapter aux nouvelles réalités militaires qui façonnent le contexte stratégique.

Nos priorités immédiates sont évidentes :

- continuer d'investir dans nos gens;
- redoubler d'efforts afin de moderniser nos capacités de défense et de sécurité;
- renforcer nos relations sur la scène nationale et internationale;
- exécuter les opérations, en particulier l'opération *Athena*.

Il ne sera pas facile de mener à bien toutes les transformations requises. Nos ressources sont encore poussées à la limite. Des décisions et des choix difficiles s'imposeront. Mais il nous faut absolument maintenir le cap afin que les forces militaires du Canada soient dûment aptes au combat et reprennent la place qui leur revient dans le nouveau contexte de défense et de sécurité.

Nous devons aller de l'avant, et ce, de manière résolue et d'un commun accord. Il nous faut saisir l'occasion qui s'offre à nous.

C'est véritablement le moment d'agir.

Annexe A :
Opérations des Forces canadiennes en 2002-2003

Amérique du Nord

La Force aérienne du Canada continue de participer à l'opération *Noble Eagle* dans le cadre de laquelle des unités de défense aérienne du Canada, des États-Unis et de l'OTAN ont renforcé la sécurité de l'espace aérien de l'Amérique du Nord après les attaques terroristes de 2001. Au Canada, cela a entraîné une augmentation importante du nombre de chasseurs tenus en état d'alerte, ainsi que de celui des ravitailleurs et des aéronefs de surveillance affectés à l'opération. Ont donc pris part à l'opération le Quartier général – Région canadienne du NORAD (QG RC NORAD), à Winnipeg (Manitoba), le quartier général de Secteur à North Bay (Ontario), les chasseurs CF-18 et les unités à radar mobile de Cold Lake (Alberta) et de Bagotville (Québec), ainsi que des avions ravitailleurs basés à Winnipeg.

Europe

Force de stabilisation de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) – Opération *Palladium*

Le contingent canadien de 1 270 membres des Forces canadiennes a pour mandat de décourager les hostilités, d'établir un milieu sûr et de contrôler la paix en Bosnie-Herzégovine; il comprend des éléments nationaux de commandement et de soutien, un groupement tactique d'infanterie et un détachement d'hélicoptères. Le Canada fournit en outre plusieurs officiers d'état-major aux divers quartiers généraux installés en Bosnie-Herzégovine. En septembre 2003, il assumera le commandement de la Brigade multinationale (nord-ouest) qui vient de changer de nom. Le commandement de la Brigade, dont le Groupement tactique canadien fait partie, est assumé à tour de rôle pendant un an par le Canada, le Royaume-Uni et les Pays-Bas.

Campagne aérienne de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) – Opération *Image*

Le Canada a appuyé l'opération *Image*, dont l'objet est d'assurer le commandement et le contrôle aériens dans la région des Balkans depuis la campagne aérienne du Kosovo menée en 1999. Depuis la mise sur pied du centre des opérations aériennes interalliées 5 à Poggio Renatico (Italie), en septembre 2001, le Canada a réduit sa contribution à cette opération à trois officiers d'état-major. Il demeure résolu à soutenir cette mission, et son personnel serait prêt à se déployer à 20 jours d'avis.

Mission des Nations Unies au Kosovo (MINUK) – Opération *Quadrant* (Kosovo)

La MINUK avait pour mandat d'établir une présence civile au Kosovo et d'y mettre sur pied une administration civile provisoire appelée à succéder à la KFOR. Les Forces canadiennes ont fourni un officier qui a coordonné les opérations des observateurs militaires de l'ONU dans la région de Pristina. La mission a pris fin en août 2002.

Mission de l'OTAN dans l'ex-République yougoslave de Macédoine – Opération *Forage*

L'opération *Forage* avait pour objectif de créer un contexte où il serait possible de rassembler les armes des diverses factions qui se faisaient la lutte dans l'ERYM et en Albanie. Les Forces canadiennes ont fourni un officier qui a servi dans la mission de suivi organisée par l'OTAN, soit l'opération *Amber Fox*. Cette contribution a pris fin le 1er octobre 2002.

Moyen-Orient

Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement – Opération *Danaca*

Le mandat de la Force de l'ONU consiste à surveiller le cessez-le-feu entre Israël et la Syrie, à superviser le redéploiement des forces israéliennes et syriennes, et à établir une zone-tampon, conformément à l'accord de désengagement. Le Canada fournit à cette mission menée sur le plateau du Golan 193 militaires, qui sont surtout des spécialistes de l'approvisionnement, du transport et de l'entretien, et des détachements de communications auprès de toutes les unités de la Force de l'ONU.

Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre – Opération *Snowgoose*

Le mandat de l'ONU consiste à faire respecter le cessez-le-feu et à favoriser le retour aux conditions normales. Les Forces canadiennes fournissent un officier d'état-major au quartier général de l'ONU à Chypre.

Force multinationale et Observateurs – Opération *Calumet*

Le mandat de la Force multinationale et Observateurs au Sinaï, qui ne relève pas de l'ONU, consiste à superviser l'application du traité de paix entre Israël et l'Égypte, conformément aux accords de Camp David. Elle a notamment pour tâche de tenir des postes d'observation et de commandement et de s'assurer que les deux parties respectent les modalités du traité. Le Canada fournit le commandant et le sergent-major de la Force, ainsi que 28 des membres du quartier général qui se trouve à El Gorah, en Égypte.

Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve – Opération *Jade*

La participation du Canada à cette mission, la plus longue que les Nations Unies aient jamais entreprise, a commencé en 1954. Le mandat de l'ONU consiste à observer et à faire respecter le cessez-le-feu imposé par le Conseil de sécurité de l'ONU et à aider les parties à superviser l'application et l'observation de la Convention d'armistice général établie séparément entre Israël, l'Égypte, le Liban, la Jordanie et la Syrie. L'Organisme est notamment chargé de contrôler et de superviser l'application des accords de cessez-le-feu, de les faire observer et de déployer des observateurs sur le plateau du Golan, dans le Sud du Liban et dans la région du Sinaï. Les Forces canadiennes fournissent neuf militaires à l'Organisme. Cette année a été marquée par le déploiement d'un lieutenant-colonel canadien à titre officier de liaison auprès du Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires occupés.

Golfe Arabo-Persique et Asie du Sud-Ouest

Coalition multinationale contre le terrorisme – Opération *Apollo*

Depuis octobre 2001, les Forces canadiennes participent à l'élimination de la menace posée par al-Qaïda et les talibans, en fournissant des forces terrestres, navales et aériennes à la campagne dirigée par les Américains contre le terrorisme. Plus de 5 600 membres des FC ont été affectés à l'opération *Apollo*. Le Canada a mis sur pied un organisme appelé Force opérationnelle interarmées canadienne en Asie du Sud-Ouest dans le cadre de sa contribution à une coalition de plusieurs pays partageant des vues semblables, et il a établi un quartier général avancé dans les locaux du US Central Command, à Tampa (Floride). Au début, le Canada fournissait à la coalition six navires (un destroyer, quatre frégates et un navire de ravitaillement), trois avions de transport CC-130 *Hercules*, deux avions de patrouille maritime à grande autonomie CP-140 *Aurora*, un avion CC-150 *Polaris*, le Groupement tactique du 3e Bataillon du Princess

Patricia's Canadian Light Infantry (PPCLI), et une composante de la Force opérationnelle interarmées 2 (FOI 2). Depuis, la contribution navale a été ramenée à deux navires; l'avion CC-150 *Polaris* a quitté les lieux à l'été 2002, le groupement tactique d'infanterie s'est retiré en juillet 2002, et le personnel de la FOI 2 a quitté ce théâtre à l'automne 2002.

Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA) – Opération *Accius*

La MANUA est une mission dirigée par des civils et elle vise à planifier et à exécuter toutes les activités des Nations Unies en Afghanistan, de concert avec l'Autorité de transition. Après y avoir été invité, le Canada a fourni un lieutenant-colonel dont le rôle principal consiste à établir la liaison avec la Force internationale d'assistance à la sécurité et le personnel militaire de la coalition présent en Afghanistan, et à suivre l'évolution du processus de démobilisation, de désarmement et de réintégration.

Afrique

Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) – Opération *Reptile*

La MINUSIL a pour mandat de coopérer avec le gouvernement de la Sierra Leone et les autres signataires de l'accord de paix, en vue de le mettre en œuvre, et d'aider ce gouvernement à exécuter le plan de désarmement, de démobilisation et de réintégration. Les Forces canadiennes fournissent cinq observateurs militaires à la MINUSIL.

Équipe militaire internationale consultative en matière d'instruction en Sierra Leone – Opération *Sculpture*

L'Équipe est chargée de donner des conseils et une instruction qui aideront le gouvernement de la Sierra Leone à reconstituer, pour la République de la Sierra Leone, des forces armées efficaces qui relèveront d'un ministère de la Défense renforcé. Les Forces canadiennes fournissent sept membres à l'Équipe, qui est dirigée par le Royaume-Uni.

Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) – Opération *Crocodile*

La mission a pour mandat d'aider à stabiliser la République démocratique du Congo grâce au processus de désarmement, de démobilisation, de réintégration, de rapatriement ou de réinstallation. Les Forces canadiennes fournissent huit officiers d'état-major à la MONUC.

Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE) – Opération *Addition*

La mission a pour mandat de surveiller le cessez-le-feu intervenu entre l'Éthiopie et l'Érythrée, de superviser le redéploiement des forces éthiopiennes et érythréennes, et de déployer des observateurs militaires de l'ONU le long de la zone de sécurité temporaire. Les Forces canadiennes fournissent cinq observateurs militaires et un officier supérieur d'état-major à la MINUEE. La contribution du Canada à cette dernière prendra fin en juin 2003.

Annexe B :
Rapport sur la qualité de vie

Rapport annuel de 2003 au CPDNAC sur la qualité de vie dans les Forces canadiennes

Introduction

Le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants demeurent tous deux résolus à améliorer les aspects sociaux et économiques de la vie dans les Forces canadiennes. En 2002, les autorités ont donné suite à trois autres des 89 recommandations du CPDNAC, pour porter à 71 le total de celles qui ont été mises en œuvre. Cette année, d'importants progrès ont aussi eu lieu à l'égard de bon nombre des autres recommandations, au point que l'on prévoit qu'une suite aura été donnée en 2003-2004 à la majorité des 18 recommandations qui restent.

En ce qui concerne la rémunération et les avantages, les autorités ont fortement mis l'accent sur l'amélioration continue des pensions, des régimes de solde, des indemnités et de la stratégie globale de rémunération. Dans tous ces domaines complexes, les choses évoluent au point que des solutions adaptées aux réalités modernes sont en bonne voie de concrétisation et que la mise en œuvre des recommandations est désormais presque achevée.

Au chapitre du logement, neuf des dix dernières recommandations seront mises en œuvre en 2003-2004. On a donné suite aux recommandations n[os] 26 et 29 en 2002 quand l'Agence de logement des Forces canadiennes a répondu au rapport du Chef – Service d'examen sur le Programme de réparations liées à la santé et à la sécurité et quand les autorités ont approuvé le Programme-cadre de rationalisation et de recapitalisation de l'Agence de logement des Forces canadiennes. Le Cadre de réglementation rendra officiels les changements qui ont été apportés aux politiques et aux procédures et qui influent sur tous les logements (résidences, instruction et logements provisoires). Ces politiques comprendront des normes d'acceptabilité sur les logements pour célibataires et les logements familiaux pour protéger la dignité, la vie privée et la sécurité des personnes; elles s'appliqueront dans toutes les FC à tous les genres de logement. En fait, on prévoit maintenant que, d'ici l'été 2003, le Conseil du Trésor aura approuvé de façon définitive le statut et les pouvoirs de l'Agence de logement des Forces canadiennes, ce qui débouchera sur la mise en œuvre des dernières recommandations.

La présente annexe résume les progrès que les Forces canadiennes ont accomplis vers la mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité permanent. Le Rapport contient un condensé des progrès faits cette année et se présente sous la forme suivante :

- **Partie I** – Elle décrit les initiatives achevées en 2002.
- **Partie II** – Elle décrit les initiatives qui n'ont pas été achevées et qui font l'objet d'une action continue de la part des autorités.
- **Partie III** – Elle concerne Anciens combattants Canada et décrit les initiatives que le ministère de la Défense nationale considère comme étant terminées, mais dont Anciens combattants Canada poursuit la réalisation.
- **Partie IV** – Elle fournit des détails sur le stade où en sont les recommandations du CPDNAC dont la mise en œuvre a été achevée dans le passé, mais au sujet desquelles un rapport est exigé chaque année.

Recommandation n° 19. Que le ministère de la Défense nationale adopte, pour déterminer le montant des indemnités de vie chère versées aux membres des FC en poste outre-mer, une méthode analogue à celle utilisée pour l'indemnité correspondante versée au Canada. Le Ministère devrait faire rapport au CPDNAC d'ici un an.

Les Directives sur le service militaire à l'étranger ont été modifiées de manière à atteindre cet objectif.

Recommandation n° 26. Que l'Agence de logement offre des services suffisants et efficaces, notamment des réparations d'urgence, pour les logements familiaux dont il est prévu ou probable qu'ils seront abandonnés au cours des prochaines années en raison notamment de la fermeture d'une base ou du transfert d'unités militaires, tant que d'autres logements de rechange ne sont pas disponibles.

On juge maintenant qu'une suite complète a été donnée à cette recommandation même si la date estimative de la fin de la liquidation a été reportée à 2008. Les objectifs ultérieurs de liquidation, au-delà des chiffres précisés dans l'Étude des besoins en logements, seront définis pendant les validations à venir des besoins à chaque endroit. Les validations auront lieu conformément au Programme-cadre de rationalisation et de recapitalisation, qui a été approuvé en principe en janvier 2003.

Recommandation n° 29. Que l'Agence de logement détermine la meilleure façon de fournir des logements familiaux modernes et économes en énergie, de concert avec les commandants de base et le Ministère qui devrait faire rapport chaque année au CPDNAC. L'Agence devrait se rappeler la nécessité :

a. d'adapter le logement aux besoins particuliers de chaque base;

b. de choisir la solution la plus efficace par rapport aux coûts, même si cela veut dire construire ou louer des maisons à l'extérieur des bases et conclure des ententes avec des promoteurs privés;

c. de s'assurer que les logements continuent de répondre aux besoins et d'être abordables, quelle que soit la solution retenue.

Le Programme-cadre de rationalisation et de recapitalisation porte sur ces préoccupations. Il garantit l'adoption d'un régime uniforme de gestion du cycle de vie rentable et efficient du portefeuille des logements de la Couronne, à mesure qu'il évolue conformément aux objectifs du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Des projets de logement propre aux divers sites ou endroits seront programmés et mis en œuvre dans le cadre d'une stratégie nationale et en fonction de la disponibilité des fonds.

Recommandation n° 6. Que le ministère de la Défense nationale prenne les mesures nécessaires pour mettre en place un véritable régime de pension pour la Réserve et qu'il rende compte chaque année au CPDNAC des progrès réalisés.

Le Projet de régime de retraite pour les réservistes a été intégré au Projet d'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* pour créer le Projet de modernisation du régime de pension des Forces canadiennes. Le nouveau régime bénéficiera aux membres à temps plein et à temps partiel des Forces canadiennes, et les détails du régime applicables à chaque catégorie seront énoncés dans les règlements. Les autorités ont commencé à évaluer les systèmes et les processus administratifs qu'il faudra pour soutenir le nouveau régime. Dans l'ensemble, le travail se poursuit conformément à l'échéancier établi, et l'on pense que les approbations législatives et réglementaires auront été obtenues d'ici la fin de 2004, de sorte que les systèmes d'administration de la pension auront été mis sur pied pour que le régime modernisé soit mis en œuvre d'ici 2006.

Recommandation n° 8. Que d'ici le 31 décembre 1999, un régime de rémunération commun soit adopté dès que possible pour la Force régulière et la Réserve.

Les travaux sur l'intégration du régime de rémunération de la Réserve à celui de la Force régulière ont commencé en 2001. En 2003-2004, on commencera à examiner comment les services d'administration du personnel et les services de la solde sont assurés à la Réserve. Une fois ce travail achevé et les besoins analysés, elles fixeront des étapes et un échéancier en vue de constituer un régime intégré global de rémunération.

Recommandation n° 10. Que le ministère de la Défense nationale, en reconnaissance du fait que les heures supplémentaires sont une réalité du service militaire, réexamine l'évaluation des heures supplémentaires afin de refléter correctement la charge de travail du personnel des FC et rende compte chaque année au CPDNAC. Le calcul des heures supplémentaires devrait continuer à faire partie intégrante de la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.

Conformément aux directives du Conseil du Trésor, le Ministère a été prié d'entreprendre une réflexion approfondie de la stratégie de rémunération des FC. L'exercice comprendra notamment un examen du modèle de la rémunération totale, les objectifs étant de valider, de mettre à jour et de simplifier la méthodologie. Toute modification du facteur « heures supplémentaires », dans le cadre du modèle, sera étudiée parallèlement à cet examen plus vaste, et ce serait à ce stade qu'il faudrait négocier avec le Conseil du Trésor toute modification de sa valeur. L'examen de la stratégie de rémunération est censé se terminer d'ici juin 2003.

Recommandation n° 13. Que les Forces canadiennes réexaminent d'ici un an le rôle joué par les mess militaires afin d'en démontrer l'utilité, en particulier à leurs jeunes membres. Les cotisations de mess devraient être déductibles du revenu imposable. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Les commandants d'armée ont élaboré leurs positions respectives en ce qui a trait à l'avenir des mess en 2002. Des recommandations sur les politiques centrales et propres aux diverses armées seront formulées et présentées aux fins d'approbation en 2003.

Recommandation n° 15. Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la Station des Forces canadiennes Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.

Un examen de cette indemnité n'aura pas lieu tant que n'aura pas été terminée l'étude de toutes les indemnités d'environnement en juin 2003.

Recommandation n° 17. Que le ministère de la Défense nationale commence d'ici le 31 décembre 1999 à verser la rémunération toutes les deux semaines.

En 2002, les autorités ont entrepris l'analyse des besoins et celle des avantages qu'il y aurait à passer à un régime de paiement de la rémunération toutes les deux semaines. En 2003, on connaîtra les détails du coût et des conséquences des changements que l'on propose d'apporter. Une décision finale sur la mise en œuvre de l'initiative est attendue d'ici décembre 2003.

Recommandation n° 20. Que le gouvernement constitue, au moins une fois tous les cinq ans, un groupe indépendant chargé d'examiner dans quelle mesure la rémunération et les avantages sociaux fournis aux Forces canadiennes sont appropriés et de présenter des recommandations à cet égard. Le groupe devrait faire rapport au CPDNAC.

En 2000, les autorités ont étudié les formes que pourrait prendre un comité extérieur d'examen de la rémunération des militaires, mais elles n'ont trouvé aucune solution satisfaisante. En 2001, le Conseil du Trésor a demandé au ministère de la Défense nationale d'examiner sa méthode de rémunération de base et de formuler des recommandations en vue de l'avenir. Dans le cadre de cet examen, des discussions auront lieu avec le Conseil du Trésor au sujet d'un processus interne approprié de règlement des différends qui correspondra aux pouvoirs prévus dans la loi au chapitre de la solde et des indemnités des Forces canadiennes. Les résultats et les recommandations sont attendus en 2003. Des recommandations particulières sur la méthode de règlement des différends reposeront sur ces résultats.

Recommandation n° 21. Que le Ministère élabore et adopte une politique afin que le personnel dans toutes les bases et dans tous les grands établissements militaires ait accès à des logements pour célibataires bien entretenus. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.

Recommandation n° 22. Qu'une norme commune pour la conception et l'administration des logements modernes pour célibataires dans toutes les bases et stations des Forces canadiennes soit établie et que les installations qui ne répondent pas à cette norme soient rénovées ou remplacées le plus rapidement possible. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Recommandation n° 23. Que les planificateurs du Ministère et les entrepreneurs accordent une grande priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes dans la conception et l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

La politique du ministère de la Défense nationale en matière de logement a été promulguée en juin 1999. La vision à long terme de tous les besoins en matière de logement a été promulguée en janvier 2003. Il examine actuellement la réglementation cadre complémentaire, c'est-à-dire les ordonnances et les directives pertinentes, et cet examen devrait se terminer en septembre 2003.

Les normes de logement ont été élaborées, et elles seront prises en compte dans la réglementation cadre mise à jour par le Ministère. À l'avenir, la modernisation et le remplacement des logements existants iront de l'avant à la lumière de ces nouvelles normes à mesure que les priorités seront fixées et que les fonds seront attribués. La réglementation cadre du Ministère tiendra aussi compte des nouvelles normes élaborées aux chapitres de la dignité, de la vie privée et de la sécurité.

Recommandation n° 30. Que le mandat de l'Agence de logement soit élargi afin qu'elle puisse adopter toute solution qu'elle juge la plus efficace par rapport aux coûts pour fournir des logements et des services de logement aux bases militaires.

Recommandation n° 31. Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou la location à long terme de terrains et d'installations qui lui appartiennent ou à échanger des terrains avec des promoteurs privés surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux.

Une présentation dans laquelle le Ministère demande au Conseil du Trésor (CT) d'élargir le mandat de l'Agence de logement des Forces canadienne devrait être approuvée en 2003. Elle contiendra des dispositions sur l'utilisation du produit des transferts fonciers, des ventes et des liquidations de terrains pour financer de nouveaux projets de logement.

Recommandation n° 32. Que le Ministère soit autorisé à utiliser le produit de la vente des immobilisations surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux. Nous recommandons même en outre que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.

La conservation des recettes issues de la vente de biens fonciers du Ministère est approuvée. La présentation au Conseil du Trésor fera état de l'utilisation de ces sommes par l'Agence de logement des Forces canadiennes pour financer des projets de logement ultérieurs.

Recommandation n° 33. Que le gouvernement accorde à l'Agence de logement un prêt remboursable à taux de faveur pour l'aider à exercer ses activités. L'Agence devrait obtenir d'autres revenus en concluant des ententes de location à long terme avec des entrepreneurs.

La présentation faite au Conseil du Trésor sur le mandat de l'Agence de logement des Forces canadiennes comprend des dispositions sur des formules novatrices de financement des projets à venir en matière de logement. Cela pourrait inclure des prêts gouvernementaux à taux de faveur et l'exploitation de biens fonciers pour générer des recettes.

Recommandation n° 37. Qu'un programme soit mis sur pied pour faciliter la location, par l'Agence de logement, de maisons appartenant aux militaires et qui serviront de logements familiaux lorsque les propriétaires sont affectés dans une autre région du pays ou à l'étranger. L'Agence devrait rendre compte chaque année au CPDNAC de l'état d'avancement du programme.

Les autorités donneront sans doute suite à cette recommandation dans le cadre des nouvelles possibilités et des nouveaux services évoqués dans la réponse donnée à la Recommandation n° 30. Cela correspond aussi à l'objectif du Ministère défini consistant à choisir un fournisseur de services qui pourra répondre à tous les besoins des membres des Forces canadiennes et de leurs familles en matière de logement.

Recommandation n° 38. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

Du point de vue de l'assurance juridique et de l'assurance-responsabilité du déménageur, il n'est pas viable de modifier les contrats relatifs aux meubles et effets pour prolonger le délai au cours duquel on peut signaler la perte et/ou l'endommagement, une fois que les meubles et effets ne sont plus en possession du déménageur. Cependant, le DALG continuera de collaborer avec les déménageurs, au cas par cas, pour s'assurer que les réclamations raisonnables pour perte ou dommages clairement dus au déménagement ne sont pas refusées simplement parce qu'ils n'ont pas été signalés immédiatement après leur arrivée au nouveau domicile.

Partie III – Initiatives d'Anciens combattants Canada

Recommandation n° 43. Que les recommandations du rapport McLellan qui se rapportent à la formation des chefs dans le domaine de la prestation de soins aux blessés soient adoptées le plus tôt possible et que l'on prenne des mesures connexes pour inculquer aux chefs que savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Les Forces canadiennes (FC) ont élargi la portée des cours des chefs (Militaires du rang et Description des exigences militaires fondamentales – Officiers) pour y inclure des normes sur l'empathie et les normes d'instruction. La majorité des plans de cours ont été dressés, et les autres devraient l'être d'ici la fin 2004.

Recommandation n° 44. Que l'on procède à la mise au point de programmes visant à sensibiliser les sociétés privées et les organismes publics à l'expérience et aux compétences que les personnes ayant quitté les rangs sont en mesure d'offrir, et à les aider à engager des militaires qui ont été obligés de renoncer à leur carrière prématurément à cause des suites d'une blessure grave ou d'une maladie.

La Commission de la fonction publique a approuvé l'embauche prioritaire des militaires blessés dans les zones de service spécial désignées. Elle a rejeté la demande que le ministère de la Défense nationale lui avait faite de faire aussi bénéficier de ce traitement prioritaire les militaires blessés pendant des opérations menées au pays et à ceux appartenant à des professions militaires intrinsèquement dangereuses telles que la recherche et le sauvetage et la neutralisation des munitions explosives. Cependant, la Commission a accepté d'étudier une demande de modification du Programme d'équité en emploi du ministère de la Défense nationale en vue de l'appliquer à ces personnes. Les autorités fédérales ont aussi demandé aux commissions de la fonction publique provinciales d'accorder une priorité semblable à ces militaires, et des discussions ont eu lieu avec plusieurs provinces. Les représentants de l'État ont aussi prié l'industrie privée de contribuer à cette initiative.

Un programme d'aide à la transition a été mis sur pied au Centre des ministères de la Défense nationale/des Anciens combattants pour offrir une aide à l'emploi individuelle aux membres des Forces canadiennes libérés pour des motifs médicaux. Plus de 500 membres des FC qui ont été libérés pour des motifs médicaux sont inscrits au programme, et les chiffres continuent d'augmenter.

Recommandation n° 46. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants établissent un guichet unique auquel les personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du Golfe puissent facilement s'adresser pour toute consultation en matière d'aide, de recherches et d'information.

Recommandation n° 48. Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique ou d'autres types de stress, et que l'on y affecte davantage de fonds.

Dans une annonce conjointe faite le 3 juillet 2002, le ministre des Anciens combattants, l'honorable Rey Pagtakhan, et son collègue de la Défense nationale, l'honorable John McCallum, ont lancé une initiative qui vise à améliorer l'accessibilité aux services cliniques de santé mentale. L'initiative repose sur quatre éléments fondamentaux : le partenariat des réseaux; les forums éducationnels; un programme d'éducation permanente; la recherche. Ces programmes et ces services sont conçus pour répondre aux besoins des membres des Forces canadiennes, des anciens combattants et de leurs familles qui souffrent du syndrome de stress post-traumatique et d'autres stress opérationnels dus à des blessures subies dans les forces armées.

Le partenariat de réseaux regroupe les huit Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels du ministère de la Défense nationale, le Centre Sainte-Anne d'Anciens combattants Canada et plusieurs cliniques de santé mentale mises sur pied à des établissements désignés de lits à accès prioritaire d'Anciens combattants Canada en 2003. Les réseaux fourniront des services d'évaluation, de traitement et de suivi aux membres des FC, aux anciens combattants et à leurs familles. Les cliniques offriront en outre un programme de sensibilisation qui procurera aux professionnels de la santé communautaire un soutien aux chapitres de l'évaluation des clients, des traitements et de la planification des soins.

Les forums d'éducation sur la santé mentale favoriseront la sensibilisation, l'apprentissage professionnel et la création d'occasions où les participants pourront échanger sur les pratiques exemplaires et les recherches en cours sur l'évaluation et le traitement des cas. L'Hôpital Parkwood, à London (Ontario), a présenté le premier forum en mai 2002. Le centre Sainte-Anne a tenu le deuxième forum en mai 2003.

L'initiative met aussi l'accent sur la recherche concernant les modes d'évaluation et de traitement ainsi que les causes fondamentales des traumatismes psychologiques. La Direction de la recherche des Services aux anciens combattants a accordé la priorité à la recherche sur la santé mentale, dont celle sur le syndrome de stress post-traumatique et les blessures imputables à d'autres formes de stress opérationnel. Le ministère de la Défense nationale a invité Anciens combattants Canada à siéger à son Comité de recherche et développement des services de santé à titre de membre à part entière.

Anciens combattants Canada élabore aussi un programme d'éducation permanente pour les professionnels de la santé. Le programme permettra aux professionnels qui travaillent pour Anciens combattants Canada d'accroître les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour évaluer et traiter les cas de syndrome de stress post-traumatique et de blessures attribuables à d'autres formes de stress opérationnel. Les professionnels de la santé agréés et régis par leur organisme provincial de réglementation seront admissibles au programme.

En mai 2001, le ministère de la Défense nationale a lancé, avec Anciens combattants Canada, le projet de soutien social aux victimes de stress opérationnel. Le projet a pour objet d'établir, d'élaborer et d'améliorer des programmes de soutien social à l'intention des membres des Forces canadiennes, des anciens combattants et de leurs familles touchés par des traumatismes liés au stress opérationnel. Le projet a pour objet d'élaborer un réseau de soutien par les pairs et, à long terme, de susciter un changement de culture, d'améliorer la formation préalable au déploiement et d'adopter des services pour mieux répondre aux besoins des militaires et des anciens combattants souffrant d'un traumatisme lié au stress opérationnel et de leurs familles.

Recommandation n° 49. Que l'on ne néglige aucun effort pour veiller aux besoins des réservistes, en accordant une attention spéciale à ceux qui ont participé à des opérations de maintien de la paix, qui auraient besoin d'aide pour lutter contre les effets du syndrome de stress post-traumatique.

La mise en œuvre de cette recommandation a été achevée en avril 2000. Outre les activités décrites à la Recommandation n° 48, en 2003-2004, une stratégie nationale de sensibilisation des réservistes sera adoptée pour faire en sorte que les membres actuels et anciens de la Réserve soient mis au courant des services et des avantages qu'offre Anciens combattants Canada et auxquels ils pourraient avoir droit.

Recommandation n° 52. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants travaillent de concert avec d'autres organismes pour simplifier les procédures et assurer le transfert efficace et rapide de tout dossier ayant une pertinence pour le personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Les Forces canadiennes ont nommé des chargés de dossiers dans la majorité des bases. Anciens Combattants Canada a mené un projet pilote d'implantation de coordonnateurs de transition en 2001. Les coordonnateurs de transition ont assuré la liaison entre le chargé de cas des FC et le bureau de district d'Anciens Combattants Canada. Vu le succès du projet, l'Initiative des services de transition a été lancée.

L'Initiative des services de transition vise à aider les membres des FC à assurer une transition en douceur de la vie militaire à la vie civile. Une analyse sera effectuée sur la possibilité d'ajouter d'autres endroits ou d'autres services. L'interface entre les deux ministères, au nom de leurs clients communs, aidera grandement à simplifier les procédures et à garantir le transfert efficace et rapide de tous les dossiers ayant une pertinence pour le personnel qui quitte les FC.

Recommandation n° 53. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants ainsi que les autres organismes modifient les procédures pour réduire au minimum le chevauchement des visites médicales et autres exigences afférentes au traitement des demandes de pension d'invalidité. Un rapport à cet effet devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Un groupe de travail au sein duquel sont représentés le ministère de la Défense nationale, Anciens combattants Canada, Développement des ressources humaines Canada et le Régime d'assurance-revenu militaire continue de travailler sur cette recommandation. L'examen médical fait aux fins de la libération le sera dès que possible au cours de la procédure de libération, à un moment qui sera avantageux pour le militaire; les chargés de dossiers des Forces canadiennes et les équipes de service à la clientèle d'Anciens combattants Canada coordonneront les demandes de pension et les examens médicaux faits à la libération; les résultats des examens médicaux faits à la libération seront transmis aux autorités chargées des régimes de pension dès qu'ils seront disponibles, plutôt qu'après l'attribution de la catégorie médicale; on étudie encore la possibilité, au chapitre des améliorations éventuelles à long terme, d'adopter un examen médical normalisé, aux fins de la libération, pour répondre aux besoins de tous les programmes de gestion de l'invalidité.

Recommandation n° 54. Que le ministère des Anciens combattants poursuive les démarches décisives qu'il a amorcées pour réduire autant que possible les délais de traitement des demandes de pension d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Une réforme des modes de traitement des demandes de pension d'invalidité a été amorcée en juin 2001 et a entraîné une réduction des cas en retard. Depuis, le nombre de demandes de pension a augmenté d'environ 4 000 de 2000-2001 à 2001-2002.

Le projet de la Table des invalidités et des lignes directrices sur l'admissibilité à une pension est en voie de réalisation. Il vise à améliorer la qualité, l'uniformité et la rapidité des décisions sur les pensions d'invalidité et à accroître la transparence du processus décisionnel dans le Programme des pensions

d'invalidité. L'élaboration des produits livrables a pris fin en mars 2003, et le travail de la Table en vertu du « projet » est terminé. Une démarche en cinq volets permettra de graduellement mettre en œuvre la majorité des produits livrables de la Table, dont les « chapitres d'évaluation » révisés, au cours d'une période d'environ 24 mois.

En tout, 16 lignes directrices supplémentaires sur l'admissibilité à la pension sont finalisées et seront bientôt ajoutées au 35 déjà mises en application.

Recommandation n° 55. Que la loi soit modifiée de manière que les déploiements à l'intérieur du Canada dans le contexte de situations d'urgence nationales et régionales soient désignés comme ayant lieu dans des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient être également prises pour que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.

Selon la *Loi sur les pensions*, les membres des Forces canadiennes qu'une blessure subie dans l'exercice de leurs fonctions a rendus invalides ont le droit de toucher une indemnité, peu importe où la blessure a été subie. Les modifications apportées à la *Loi sur les pensions* en octobre 2000 prévoient que les membres actifs des Forces canadiennes ont droit de toucher une telle indemnité. À l'heure actuelle, Anciens combattants Canada collabore avec le ministère de la Défense nationale pour formuler des dispositions qui procureraient aux membres des Forces canadiennes une protection aux termes du paragraphe 21(1) de la *Loi sur les pensions*, lorsqu'ils participent au Canada ou à l'étranger à des opérations où ils sont exposés à des risques qui sont semblables à ceux présents dans les zones de service spécial. Quand, dans le cadre de déploiements réguliers au Canada, on peut facilement établir si une invalidité est directement attribuable ou non au service militaire, le paragraphe 21(2) de la *Loi sur les pensions* continuera de s'appliquer.

Recommandation n° 57. Que l'on veille à la mise au point de programmes pour mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et les autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPDNAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.

Anciens combattants Canada a beaucoup insisté sur l'éducation des membres des Forces canadiennes en ce qui concerne les prestations et les services qu'il offre. Des activités de sensibilisation ont lieu dans les districts, les régions et à l'administration centrale. Anciens combattants Canada et le ministère de la Défense nationale ont créé un groupe de travail conjoint sur les communications pour coordonner les communications avec les membres des Forces canadiennes. En outre, Anciens Combattants Canada est en train d'élaborer un cadre de sensibilisation des réservistes. Une brochure et une vidéo, tous deux intitulés *Au service des Forces canadiennes*, servent à informer les membres des FC et les anciens combattants des programmes et des services offerts par Anciens Combattants Canada.

Une des méthodes de communication les plus directes consiste à renseigner les membres des Forces canadiennes dans les bases mêmes de tout le pays. Anciens combattants Canada participe à la majorité des séances d'information précédant et suivant les déploiements et aux colloques du Service de préparation à une seconde carrière.

Des renseignements sur les programmes, les prestations et les services d'Anciens combattants Canada sont transmis par les moyens de communication du ministère de la Défense nationale (par exemple, *La Feuille d'érable*) et aussi par le nouveau journal d'Anciens Combattants Canada intitulé *Salut!*, par le site Web du Ministère et, plus particulièrement, par la page se rapportant aux clients membres des FC. Les nouvelles sont aussi diffusées par l'intermédiaire d'un réseau de distribution électronique aux responsables des publications s'adressant à des groupes particuliers des FC.

Partie IV – Recommandations nécessitant la présentation d'un rapport annuel au CPDNAC

La présente partie contient toutes les recommandations du CPDNAC auxquelles les autorités ont donné une suite complète au cours des années passées, mais au sujet desquelles le CPDNAC a demandé un rapport annuel.

Recommandation n° 9. Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.

La mise en œuvre de la recommandation a été achevée en avril 1999. Les autorités ont examiné et mis à jour les composantes du facteur et leur valeur relative et réelle. L'application et les taux pour le facteur militaire continuent d'être réévalués dans le cadre d'examens réguliers portant sur la rémunération des Forces canadiennes.

Recommandation n° 39. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

La mise en œuvre de la recommandation a été achevée en avril 2001. Voir la Recommandation n° 38 pour lire d'autres détails sur les initiatives poursuivies dans ce contexte.

Recommandation n° 58. Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrière et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la Régulière et de la Réserve pendant le déploiement des unités. Ces mesures doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. On devrait porter une attention particulière aux besoins du personnel d'autres unités déployées à l'étranger avec de plus grandes unités. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La mise en œuvre complète de la recommandation a eu lieu en février 2001. Le MDN a élaboré une directive et ordonnance administrative (DOAD) qui décrit les normes applicables à la formation et aux activités des groupes de soutien aux déploiements; le Ministère veut par là faire en sorte que les familles de tous les militaires déployés reçoivent un soutien et des services identiques dans tout le pays. Selon les rapports officieux par les intervenants, les centres de ressources pour les familles des militaires ont fourni une gamme complète de services de soutien et ils l'ont fait particulièrement bien à l'égard des militaires ayant participé à l'opération *Apollo*. Il demeure difficile de joindre les réservistes et leurs familles, et les centres de ressources pour les familles des militaires travaillent à l'élaboration de solutions novatrices pour remédier à ce problème.

Recommandation n° 59. Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. Lors d'une demande de congé pour raisons familiales, les aumôniers et les commandants devraient se consulter sur les meilleures dispositions à prendre. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

En vigueur le 1er juin 2000, les déplacements pour raisons personnelles ou familiales aux frais de l'État sont autorisés en cas de décès ou de maladie grave d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du militaire. Le programme est offert à tous les membres de la Force régulière des FC et à leur conjoint(e) et aux membres de la Réserve en service de classe B ou C et à leur conjoint(e) qui y avait droit ainsi qu'aux autres membres de la Réserve qui servent en dehors de leur unité d'appartenance.

Recommandation nº 60. Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources pour les familles des militaires et que l'on réexamine les politiques régissant leur exploitation pour tenir compte des effets des nouvelles politiques sur le logement et de l'évolution de la composition de la communauté militaire dans les bases et à l'extérieur. Les mesures visées doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Les Forces canadiennes ont réaffirmé leur appui en faveur des centres de ressources pour les familles des militaires et elles ont examiné le Programme de soutien aux familles des militaires en vue d'en maximiser l'efficacité. Les 175 recommandations qui en découlent ont un ordre de priorité, et les FC y donneront suite au cours des trois prochaines années. Vingt-huit des quarante-quatre centres de ressources pour les familles des militaires offrent actuellement tous leurs services dans les deux langues officielles. La prestation des services dans les deux langues officielles constituera un critère non négociable dans le protocole d'entente que concluront le Ministère et les centres de ressources pour les familles des militaires devant ouvrir leurs portes en 2004-2005.

Recommandation nº 61. Que les Forces canadiennes élaborent une politique sur les familles des militaires afin d'améliorer la coordination et la coopération entre tous les éléments du réseau familial et orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires. Que cette politique tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La recommandation a été mise en œuvre en février 2001. Une politique familiale des Forces canadiennes a été élaborée et publiée sous la forme de la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5044-1 intitulée *Les familles*. Dans la politique, les FC reconnaissent les rapports existant dans la famille d'un militaire, elles réitèrent leur engagement en faveur de la famille, et elles décrivent les principes fondamentaux et les domaines de responsabilité qui font l'objet du programme. Dans le cadre de l'examen après action relatif à l'opération *Apollo*, les FC examinent toutes leurs politiques dans la mesure où elles se rapportent aux familles, y compris la DOAD 5044-1, afin de les modifier s'il y a lieu.

Recommandation nº 68. Que le Ministère élabore un programme visant à encourager les employeurs locaux et nationaux à se sensibiliser aux problèmes que connaissent les conjoints des militaires qui recherchent un emploi et à étudier les possibilités d'offrir davantage d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La recommandation a été mise en œuvre en octobre 1999. En avril 1999, des postes à temps plein et, dans certains cas, à temps partiel de coordonnateurs de services d'emploi ont été créés dans les centres de ressources pour les familles des militaires. Au cours de l'exercice financier 2001-2002, ces coordonnateurs ont accordé plus de 5 000 entrevues à des clients et plus de 8 000 entrevues de suivi aux conjoint(e)s qui cherchaient un travail et/ou des façons de poursuivre des études. Plus de 2 500 conjoint(e)s ont reçu une aide pour rédiger et mettre à jour leur curriculum vitæ. Les conjoint(e)s qui ont profité des services des coordonnateurs ont formulé des propos très élogieux à l'égard du programme.

Recommandation n° 72. Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde pour que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport des progrès devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La recommandation a été mise en œuvre en février 2001. Depuis qu'elle est offerte, plus de 6 000 personnes ont suivi plus de 1 000 cours de formation en langue seconde. Plus de 13 000 heures de soins de garde d'enfants en un an ont permis aux conjoint(e)s de suivre les cours de langues. Tout porte à croire que les centres de ressources pour les familles des militaires ont réussi à répondre aux besoins de leurs clients en cette matière.

Recommandation n° 75. Que le ministère de la Défense nationale examine la possibilité d'adopter un cycle de planification plus long permettant aux membres d'être avertis plus longtemps à l'avance de leur prochaine affectation. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La recommandation a été mise en œuvre en septembre 2000. Le Directeur général – Carrières militaires continue d'examiner les méthodes d'affectation, pour que les cycles et les avis d'affectation s'améliorent toujours. Le Directeur-général – Carrières militaires s'efforce de trouver le meilleur équilibre possible entre les besoins des militaires et de leurs familles et ceux des Forces canadiennes lorsqu'il s'agit des déplacements du personnel.

Recommandation n° 81. Que le Service de préparation à une seconde carrière soit mis à la disposition du personnel des FC plus tôt dans le cours de la carrière et que le financement soit maintenu pour en assurer l'efficacité. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La recommandation a été mise en œuvre en octobre 2000. Les autorités ont amélioré le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), dans le cadre du Programme d'enrichissement personnel, afin d'offrir l'aide plus tôt et de remédier aux problèmes de financement, comme le préconise la recommandation. Depuis le 1er avril 2001, des fonds et des ressources renouvelables supplémentaires considérables ont été affectés au SPSC, ce qui a entraîné un accroissement du nombre de colloques et la présentation de nouveaux ateliers de planification à long terme chaque année dans les bases et les escadres. Ces ateliers ont pour but de sensibiliser les membres des Forces canadiennes ayant moins de cinq ans de service à faire aux questions auxquelles ils doivent réfléchir pour se préparer à passer à la vie civile. On a amélioré l'accès au contenu des colloques du SPSC en créant des vidéos et des cédéroms portant sur les divers thèmes abordés pendant les colloques. Ces produits ont été distribués à chacune des 17 bases ou escadres où le SPSC a des bureaux. En outre, ce dernier a produit une brochure détaillant tous les renseignements pertinents essentiels mentionnés dans les colloques; la brochure a été distribuée aux bases et aux escadres. Les vidéos, les cédéroms et la brochure seront un jour diffusés en ligne. Enfin, les autorités sont en train d'élaborer la politique cadre nécessaire pour favoriser les changements susmentionnés.

Recommandation n° 82. Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du Programme de formation universitaire – Officiers offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La recommandation a été mise en œuvre en octobre 2000. Le Programme de formation universitaire – Officiers demeure un des moyens dont les officiers disposent pour obtenir un diplôme de premier cycle. Le Ministère a aussi adopté d'autres mesures pour améliorer l'accès des officiers aux études universitaires. Par exemple, la gamme des prestations offertes pour le perfectionnement des études a été élargie dans le cas des officiers de la Force régulière, de sorte que ceux qui ont commencé et terminé des études aboutissant à un diplôme de premier cycle (baccalauréat) après septembre 1999 ont le droit de réclamer le remboursement complet des frais de scolarité et d'autres frais obligatoires. En outre, chaque commandant d'armée a lancé des programmes distincts pour envoyer des officiers poursuivre à temps plein des études universitaires menant à un diplôme de premier cycle.

La Division des études permanentes du Collège militaire royal du Canada offre à tous les membres des Forces canadiennes (Force régulière, Réserve, personnel civil et conjoint(e)s des membres des FC) des cours menant à un diplôme. Le Comité de surveillance des changements au sein du MDN a précisé que le travail entrepris au CMR est remarquable et il a dit vouloir souligner le dévouement, l'ardeur au travail et le souci sincère manifestés pour le corps des officiers des FC par le personnel du Collège.

Recommandation n° 85. Que les Forces canadiennes intensifient leurs efforts pour que tous les militaires soient sensibilisés à ce que constitue un environnement de travail empoisonné pour les femmes et les minorités visibles et à ce qu'est le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Recommandation n° 86. Que les Forces canadiennes continuent d'insister auprès de tous ses membres sur la gravité et les conséquences de ne pas respecter les politiques sur le harcèlement et la discrimination. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Ces deux recommandations ont été mises en œuvre en juin 2000. Le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes ont adopté la Politique harmonisée sur la prévention et la résolution du harcèlement et les lignes directrices connexes en décembre 2000. Depuis, ils ont mis divers projets en œuvre pour faciliter la concrétisation de la politique. La formation connexe a été révisée en fonction des changements apportés à la politique, et des cours supplémentaires ont été conçus. En outre, on a créé le Système de suivi des plaintes de harcèlement afin de réunir sous forme électronique les renseignements statistiques sur le harcèlement. Ce système permettra en outre de suivre l'évolution des plaintes et de mettre en exergue les tendances dans les unités et l'ensemble du MDN et des FC.

Dès janvier 2003, un examen de toutes les politiques, de toutes les méthodes et de tous les programmes relatifs aux systèmes d'emploi sera amorcé pour établir s'il y a des obstacles à l'emploi équitable et non restrictif des membres de tous les groupes désignés dans les FC. Celles-ci publieront un plan révisé d'équité en emploi qui prendra en compte les recommandations issues de cet examen et permettra de remédier à toutes les lacunes repérées en matière de représentation grâce à l'analyse des données sur les effectifs. Ce plan continuera de garantir le traitement équitable de toutes les personnes en fonction du mérite et des capacités, tout en encourageant le travail d'équipe, la cohésion des unités et, en fin de compte, l'efficacité opérationnelle.

Recommandation n° 87. Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et l'attribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, tels que les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'entraînement et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La recommandation a été mise en œuvre en août 2000. Les Forces canadiennes continuent d'améliorer leur capacité d'approvisionnement. La Force aérienne a lancé un nouveau projet omnibus intitulé *Norme du millénaire en matière d'habillement et d'équipement*, qui procurera des vêtements, des gants et des chaussures opérationnels à tous ses 24 000 membres (ceux de la Force régulière, de la Réserve, y compris le personnel employé dans les escadres mais ne relevant pas de la Force aérienne). On coordonnera le projet avec le programme *Habillez le soldat* de l'Armée de terre, pour garantir l'uniformité dans toutes les Forces canadiennes, partout où ce sera possible. En outre, les FC ont adopté un système de scannage du corps qui aide à prendre les mensurations des personnes et à garantir ainsi la confection de vêtements qui leur font mieux. Ce système réduira le taux élevé de retour d'uniformes mal ajustés et créera une base de données anthropométriques qui facilitera la mise au point et l'acquisition de vêtements et d'équipement personnels.

Annexe C :
Acquisition d'immobilisations

Modernisation du CF-18

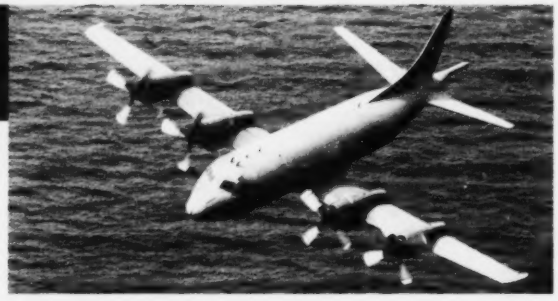
Le programme de modernisation du CF-18 comprend plusieurs projets de modernisation de l'électronique de bord, des moyens de commandement, de contrôle et de communication, des capteurs et des systèmes d'entraînement et d'armes d'une flotte de 80 avions. La modernisation du CF-18 permettra aux Forces canadiennes de conserver la capacité de mener des opérations de contrôle aérospatial et des opérations de contingence jusqu'à la fin de la durée de vie prévue du CF-18 (2017-2020). Neuf des 17 projets que prévoit le programme sont déjà en cours d'exécution. Les premiers éléments du programme devraient être opérationnels à l'automne de 2003. Deux appareils prototypes ont été modernisés avec succès, la première phase des travaux de modification et de production se faisant chez Bombardier, à Mirabel (Québec). Les projets de modernisation du CF-18 en cours progressent tous conformément au calendrier et aux prévisions budgétaires.

Capacité stratégique de ravitaillement en vol

Un projet conjoint réalisé avec les Forces aériennes allemandes permettra de modifier deux appareils CC-150 *Airbus* pour les transformer en ravitailleurs en vol. Les faits à signaler en 2002-2003 sont la signature de contrats en octobre et l'achèvement de l'examen critique des travaux de conception par les FC en décembre. La conversion du ravitailleur prototype des Forces aériennes allemandes a commencé en novembre 2002, et les travaux avancent bien, chez EFW, à Dresde. Les deux ravitailleurs modifiés des FC vont entrer en service en août 2004 et en février 2005.

Projet d'hélicoptère canadien de recherche et de sauvetage

Le nouvel hélicoptère de recherche et de sauvetage qui remplace la flotte de CH-113 *Labrador* a été livré en juillet 2002 et il est entré en service à Comox et à Gander en août 2002 et en novembre 2002 respectivement. La formation initiale des équipages – 55 pilotes et 32 mécaniciens de bord – s'est terminée en mars 2003. Le marché de soutien des appareils en service a été attribué; il prévoit un soutien logistique intégré de toute la flotte de *Cormorant* comportant des services de maintenance et d'ingénierie. Un marché a été conclu pour le simulateur de pilotage. Sept appareils ont été livrés en 2002-2003, ce qui en a porté le total à 12; les trois derniers seront livrés d'ici juillet 2003.



Modernisation graduelle de l'*Aurora*

L'aéronef de patrouille à long rayon d'action *Aurora* fournit aux Forces canadiennes des moyens essentiels de patrouille maritime et de surveillance à longue distance; il appuie également d'autres ministères dans le domaine de la surveillance et de la collecte de renseignements. Le projet général comprend plusieurs volets qui permettront de remettre à neuf et de remplacer des systèmes pour accroître la capacité de l'*Aurora*, particulièrement en ce qui concerne son rôle de plate-forme de renseignement, de surveillance et de reconnaissance. Le projet de modernisation s'étendra sur 10 ans et il sera réalisé en quatre phases. Les cinq premiers appareils sont en cours de modernisation (phase I) à Halifax, et le premier appareil doit rentrer en service au début de mai 2003. La phase II de modernisation (modernisation des instruments de navigation et de vol) de l'appareil prototype a commencé en octobre 2002, et les essais en vol doivent débuter en septembre 2003. Cet appareil devrait rentrer en service au début de 2004. Les études de conception et de rentabilité en prévision de la phase III sont en cours, et le Bureau de gestion du projet prévoit que la modernisation de l'appareil prototype pourra commencer à l'automne de 2004.

Projet d'hélicoptère maritime

Ce projet porte sur l'acquisition d'une flotte d'hélicoptères maritimes suffisante pour appuyer les besoins opérationnels actuels et prévus. Le gouvernement a annoncé qu'il approuvait l'achat des hélicoptères en août 2000. En décembre 2002, le Ministre a annoncé une nouvelle stratégie d'acquisition qui consiste à faire une seule demande de propositions portant sur la livraison d'hélicoptères maritimes entièrement équipés et leur soutien en service à long terme. Cette stratégie d'acquisition révisée est fortement appuyée par le Chef d'état-major de la Défense, car elle pourrait générer les ressources de remplacement plus rapidement et à moindre coût qu'un contrat réparti. Tout projet d'hélicoptère que l'industrie de l'aviation a proposé pour le remplacement des hélicoptères maritimes et qui satisfait à l'énoncé de besoins pourra être accepté par les Forces canadiennes.

Projet d'automatisation du système militaire de circulation aérienne (MAATS)

Les FC vont réunir sept unités militaires de contrôle de la circulation aérienne pour former les nouveaux centres militaires de contrôle terminal qui partageront les installations de NAV CANADA à Edmonton et Montréal. Ce partage des installations de NAV CANADA, qui fournit les services civils de circulation aérienne au Canada, nous permettra de contribuer au fonctionnement et au soutien d'un système national automatisé de circulation aérienne. Des essais de fonctionnement concluants ont récemment montré à Comox (Colombie-Britannique) qu'on pouvait procéder à l'installation du système militaire automatisé avant que NAV CANADA n'ait pleinement déployé le CAATS (système canadien automatisé de circulation aérienne). Des améliorations sont en train d'être apportées aux logiciels du MAATS, et la préparation finale des locaux avance. Selon les prévisions, la consolidation et le passage au MAATS devraient se faire en 2004.

Projet de modernisation du Centre des opérations aériennes de secteur et de région

Ce projet vise à moderniser le système de traitement et d'affichage de défense aérienne du secteur canadien de défense aérienne, à la 22e Escadre, à North Bay (Ontario). Le projet de modernisation mettra à la disposition des opérateurs et des techniciens de défense aérienne de l'équipement facile à utiliser, ultramoderne, automatisé et susceptible d'être augmenté. Le système de remplacement sera installé dans un nouveau complexe en surface, et les actuelles installations souterraines seront désaffectées. Les travaux de développement sont terminés, et l'on a commencé à soumettre à des essais les modifications des logiciels nécessaires pour garantir l'interopérabilité du système avec les autres secteurs du NORAD et avec le Quartier général du NORAD. De plus, un banc d'essai appelé « installation virtuelle en surface » a été aménagé à North Bay. Il s'agit en fait d'une version réduite du système final qui réunit des données de 54 radars disséminés au Canada pour en tirer une image de la situation aérienne qui est affichée à sept postes de travail.

Arme antiblindés à courte portée (lourde) (AABCP(L))

Le projet AABCP(L) a permis d'acquérir les systèmes d'armes *Eryx* (postes de tir, imageurs thermiques et simulateurs), les munitions, les simulateurs intérieurs et extérieurs et le soutien logistique correspondant. Ce projet a pour but de rétablir la capacité antiblindés à courte portée de 50 à 600 mètres afin de contrer l'apparition de blindage réactif, stratifié et composite. Le projet s'est terminé le 31 mars 2003, à un coût sensiblement inférieur au budget prévu.

Simulation d'effets d'armes

Le projet de simulation d'effets d'armes vise à fournir un système de simulation réelle qui permet aux soldats de simuler des tirs d'une manière précise, avec des lasers et des radiosignaux, pendant des exercices d'entraînement force contre force. Des mini-ordinateurs intégrés à l'équipement de chaque soldat et aux véhicules vont donner aux soldats et à leurs commandants des renseignements immédiats sur les résultats de chaque engagement. Le système permettra de saisir et d'enregistrer automatiquement les résultats des engagements en vue de les soumettre ensuite à une évaluation objective. Des observateurs et des analystes se chargeront de préparer et de présenter des comptes rendus après action détaillés sur les points forts et les points faibles de l'engagement. Le système permettra aussi aux commandants supérieurs de confirmer que leurs troupes ont atteint le niveau de préparation maximal nécessaire à leur déploiement dans un théâtre d'opérations. Les livraisons se feront d'ici 2006; elles comprendront un ensemble principal entièrement instrumenté pouvant équiper un groupement tactique et destiné au Centre canadien d'entraînement aux manœuvres de Wainwright (Alberta), un ensemble de combat non instrumenté qui sera utilisé dans l'instruction individuelle, au Centre d'instruction au combat de Gagetown (Nouveau-Brunswick), quatre ensembles d'infanterie à pied non instrumentés pour l'entraînement de base en garnison, et le soutien logistique d'un entrepreneur pendant 10 ans. Le SEA est la grande priorité du Commandant de l'Armée de terre en matière d'instruction.

Les principaux événements qui ont marqué l'année financière ont été la diffusion des documents de la demande de propositions, l'évaluation des soumissions et, enfin, l'attribution du marché le 28 février 2003, suivant l'approbation par le Conseil du Trésor. La stratégie d'acquisition a donné de bons résultats et permis une juste concurrence, six propositions ayant été reçues du secteur privé. Ce projet complexe s'appuyait sur le concept de l'acquisition globale (équipement et soutien à vie) et sur de nombreux autres concepts novateurs comme le choix du meilleur rapport qualité-prix, l'acquisition

d'équipement disponible dans le commerce, un soutien axée sur le rendement (disponibilité d'au moins 90 p. 100), un programme de mesures incitatives et dissuasives, l'évaluation des antécédents relatifs au service à la clientèle et l'utilisation de nouveaux moyens d'évaluation informatiques qui ont permis au Ministère et à l'Armée de terre d'obtenir la meilleure valeur possible.

Projet de remplacement des transports de troupes blindés (TTB)

Le projet de remplacement des TTB consiste à mettre en service une flotte moderne de transports de troupes blindés à roues pour répondre aux besoins opérationnels de l'Armée de terre. Au total, 651 véhicules seront achetés : 494 transports de section d'infanterie, 47 véhicules pour officiers observateurs avancés/contrôleurs de tir de mortiers, 39 véhicules du génie et 71 véhicules « TOW sous blindage ». Un simulateur informatisé d'instruction de tir d'équipage sera également acheté. Jusqu'ici, les transports de section d'infanterie et les véhicules pour officiers observateurs avancés (OOA) ont tous été livrés; 11 véhicules OOA ont été livrés en 2002-2003. La livraison des versions « TOW sous blindage » et « génie » commencera en 2004-2005.

Système de commandement de la Force terrestre (SCFT)

Le projet du SCFT consiste actuellement à doter l'Armée de terre de moyens modernes de commandement et de contrôle. Il s'agira notamment d'équiper des véhicules de poste de commandement d'ordinateurs renforcés à écran plat, de RL de 100 Mo et d'un logiciel de commandement et de contrôle. La version actuelle du logiciel utilise Windows NT, et l'on est en train de la faire passer à Windows 2000. Le SCFT fera appel au système de communications tactiques IRIS (Système intégré de liaisons radio) et, en garnison, il sera pleinement interopérable avec d'autres applications. Le projet permettra aux commandants et aux officiers d'état-major des QG de brigade et d'unités subalternes d'avoir à leur disposition un système d'aide au commandement ultramoderne. Le système a été livré au 2 GBMC en mai 2002; la mise en service devrait en être terminée en décembre 2003.

Capacité de renseignement, de surveillance, d'acquisition d'objectif et de reconnaissance de la Force terrestre (ISTAR FT)

Les capteurs et les moyens de renseignement et de commandement dont dispose actuellement la Force terrestre ne sont pas intégrés. Une capacité ISTAR intégrée comprenant des capteurs modernisés, de nouveaux capteurs ainsi que des outils robustes de communication de données et de fusionnement de renseignements permettra de donner aux commandants de tout niveau une meilleure connaissance de la situation tactique et d'appuyer les soldats. Le projet général ISTAR fournira aux commandants et à leurs états-majors des outils pour mieux analyser et comprendre les renseignements qui leur sont présentés et les aidera à prendre des décisions. Le projet permettra aussi de moderniser l'équipement de guerre électronique, d'acquérir des capteurs de véhicules aériens télépilotés et des systèmes d'acquisition d'objectifs de contre-bombardement, et d'intégrer les capteurs actuels au système de communication et d'information de la Force terrestre, auquel viendront s'ajouter de nouvelles installations de communication de données. Le projet est entré dans sa phase de définition en 2003; la phase d'exécution devrait commencer en 2005-2006.

Projet de prolongation de la durée de vie du M113

Ce projet vise à prolonger la durée de vie et à modifier le rôle de 289 transports de troupes blindés à chenilles. Les nouveaux véhicules pourront remplir une foule de rôles d'appui au combat et de soutien logistique du combat; ils seront produits en différentes versions : poste de commandement, génie, maintenance, récupération, personnel et chargements tactiques. L'ajout de tourelles ou de systèmes

d'armes télécommandés permettra l'utilisation d'armes collectives sous blindage. Les principales améliorations sur le plan de la capacité, de la mobilité et de la protection et l'utilisation d'un châssis en alliage d'aluminium « résistant au vieillissement » vont accroître d'au moins 20 ans la durée de vie des véhicules M113 LE. La mise en service des véhicules modernisés se fera de 2002 à 2006. Trente-six véhicules ont été modernisés en 2002-2003.

Projet de prolongement de la durée de vie du véhicule blindé léger à roues

Ce projet permettra de prolonger la durée de vie et de modifier le rôle de 473 véhicules blindés à roues. Utilisés surtout actuellement comme transports de section d'infanterie, les véhicules modernisés pourront être affectés à un large éventail de fonctions : ambulances, postes de commandement, guerre électronique, tracteurs d'artillerie, porte-mortiers, retransmission radio, réparation, maintenance et récupération de véhicules et défense aérienne à très courte portée. L'installation dans quelques véhicules d'un système d'armes télécommandé moderne permettra aux équipages d'utiliser des armes collectives sous blindage. Un marché a été attribué en janvier 2002 à la DEW Engineering d'Ottawa, qui produira des versions ambulance et porte-mortiers des *Bison*. Des négociations sont en cours pour ajouter au marché la version « maintenance et récupération » du véhicule.

Véhicule utilitaire léger à roues (VULR)

Le projet du VULR a pour but de remplacer la flotte actuelle de véhicules *Iltis* par deux achats de véhicules distincts : 802 véhicules de modèle militaire normalisé (MMN) – et leur soutien logistique intégré – qui seront utilisés par les unités de campagne, et 861 véhicules de type commercial militarisés qui seront principalement utilisés par la Réserve. Mercedes Benz Canada a été le seul soumissionnaire pour le véhicule MMN et a proposé son VUS de Classe G. Les essais de conformité devraient être terminés en juin 2003; s'ils sont concluants, un marché de production sera accordé en décembre 2003. Évalué à 49,7 millions de dollars, le marché de véhicules de type commercial militarisés a été attribué à la division des camions militaires de la General Motors, en octobre 2002. Le véhicule retenu est un véhicule de transport tous usages de type commercial, le Silverado de GM, qui sera militarisé pour répondre aux besoins du MDN. Les premiers véhicules seront livrés en septembre 2003; les dernières livraisons devraient se faire en juillet 2004.

Projet Habillez le soldat (HLS)

Ce projet vise à fournir un ensemble de 24 articles compatibles d'habillement et d'équipement de protection individuelle adaptés et tactiques : nouveaux vêtements de combat portant le dessin de camouflage canadien (DCamC), gants, chaussettes, bottes, sous-vêtements, lunettes de protection balistique, outil polyvalent, sac à dos, casque et veste pare-éclats, pour n'en nommer que quelques-uns. En 2002-2003, on a poursuivi la livraison de cinq articles (sous-vêtements thermiques légers, système de chaussettes de combat, bottes pour climat humide, ensemble de vêtements intégrés et soutien-gorge pour climat tempéré), commencé la livraison de deux nouveaux articles (gants pour équipage de véhicule de combat et veste tactique), attribué des marchés pour cinq autres

articles (outil polyvalent du soldat, vêtements et équipement pour combat en région aride, coiffure isolante légère, plaques pare-balles et casque modulaire pour équipage de véhicule de combat) et demandé des propositions pour quatre articles (veste pare-éclats, lunettes de protection balistique, réexamen des gants pour temps froid et pluvieux et système de chaussettes de combat/chaussettes pour temps froid). La livraison de tous les articles doit être terminée en 2007.

Système (intégral) de tir indirect de groupement tactique

Ce projet général vise à fournir des capacités modernes de tir direct et indirect suffisamment précises pour réduire autant que possible les dommages collatéraux et répondre aux besoins futurs des bataillons d'infanterie. Le sous-projet « Arme d'interdiction de zone de compagnie » va entrer dans sa phase de définition pendant l'année financière 2003-2004, et les premières livraisons devraient se faire pendant l'année financière 2006-2007.

Système d'armes antiblindés perfectionné et léger (ALAWS)

Ce projet permettra d'acquérir un système d'armes antiblindés perfectionné et léger ainsi que les munitions nécessaires, les simulateurs d'entraînement et d'autres éléments de soutien logistique intégré. Environ 140 systèmes portables devraient être acquis. L'approbation préliminaire du projet s'est faite en 2002-2003. Les livraisons devraient commencer en 2005 et se terminer à la fin de 2007.

Système tactique de commandement, de contrôle et de communications (STCCC)

Le projet STCCC vise à fournir un moyen de communications intégré, sûr, viable et adaptable pour remplir tous les engagements tactiques de la Force terrestre. Le projet a permis jusqu'ici de fournir des postes radio tactiques, des communications longue portée, du matériel de QG et d'intégration de données ainsi que des services de gestion et de soutien de systèmes. Le projet est réalisé dans une proportion de 98 p. 100; la livraison du système intégré de liaisons radio (IRIS) à toutes les unités de l'Armée de terre, aux unités de la Réserve des communications, aux escadrons tactiques d'hélicoptères (mais non aux hélicoptères proprement dits) ainsi qu'aux navires et aux écoles navales devrait être terminée en mars 2004. Le STCCC deviendra le réseau de base des applications de soutien du Commandement de la Force terrestre.

Remplacement du système mondial de localisation (GPS) de l'Armée de terre

Ce projet fournira à la Force terrestre un GPS convivial, robuste et viable qui fournira des renseignements de position fiables et exacts aux forces amies seulement. Le système pourra appuyer des soldats débarqués, des systèmes de commandement et de contrôle, des véhicules et des plates-formes d'armes. Le GPS actuel est vieillissant et il va donc être remplacé entre 2005 et 2008. Le projet a reçu son approbation préliminaire en 2002-2003.

Véhicule polyvalent du génie (VPG)

L'équipement d'excavation actuel n'offre pas la rapidité, la mobilité et la protection voulues pour répondre aux besoins d'une armée moderne, il a atteint sa durée de vie prévue et il sera remplacé par un tracteur moderne, rapide et très mobile. Le marché a été attribué à ARVA Industries en vertu d'une offre permanente à long terme. Les livraisons devraient commencer à la fin de l'année financière 2003-2004 et se poursuivre jusqu'à la fin de l'année financière 2006-2007. La mise en service du VPG sera assurée par les régiments du Génie et par le Régiment d'appui du génie.

Préservation de la capacité sous-marine

Ce projet vise à préserver la capacité sous-marine du Canada par l'acquisition de quatre sous-marins de construction britannique de la classe *Upholder* rebaptisée classe *Victoria*. Quand ils seront opérationnels, ils permettront au Canada de mieux assurer la surveillance et le contrôle de ses secteurs de compétence maritimes et de participer à des opérations bilatérales et multilatérales. À l'heure actuelle, trois sous-marins ont été livrés à Halifax; le quatrième et dernier devrait être livré au milieu de 2004. Le premier sous-marin, le NCSM *Victoria* a terminé sa période de travaux de canadianisation (PTC) et il a quitté le quai le 4 novembre 2002. Le NCSM *Victoria* sera prêt à mener des opérations restreintes plus tard en 2003. Le NCSM *Windsor* a commencé sa PTC le 1er avril 2003 et il doit rentrer en service en janvier 2004. Le NCSM *Corner Brook* a été accepté par le Canada le 21 février 2003 et il est arrivé à Halifax le 10 mars 2003. Le NCSM *Corner Brook* devrait être utilisé localement en 2003 dans sa configuration de la Marine royale britannique pour servir à l'instruction du personnel des sous-marins. Sa PTC doit commencer à la fin de l'automne 2003.

Capteur électro-optique perfectionné (SIRIUS)

Les capteurs de lutte antiaérienne que l'on trouve actuellement sur les navires canadiens dépendent beaucoup des radars et de mesures de soutien électronique pour détecter rapidement et suivre des cibles aériennes, et ce, uniquement dans la bande de fréquence radar. Il n'y a pas actuellement de capteurs électro-optiques dans les navires canadiens. Pour corriger cette lacune, on a lancé un projet de développement conjoint entre les Pays-Bas et le Canada en vue de concevoir, de développer et de produire un capteur détecteur de menaces électro-optique perfectionné. Ce projet de développement est presque terminé; il permettra aux navires de détecter et de suivre des cibles aériennes dans le spectre infrarouge. Il fournira également une capacité de détection et de poursuite de nuit qui aidera à détecter en surface des éléments dangereux de petite taille.

Missile de défense ponctuelle amélioré (ESSM)

Ce projet fait partie d'une initiative de 10 pays visant à développer un missile de défense ponctuelle en mesure de faire échec aux missiles antinavires modernes. L'arme repose sur le système de missile *Sea Sparrow* qui équipe actuellement les frégates de la classe *Halifax* et il est appelé missile *Sea Sparrow* évolué. La première livraison d'environ 70 missiles doit se faire en 2003; le reste des livraisons se fera régulièrement jusqu'en 2008. Le premier navire de la classe *Halifax* sera converti en vue des essais en 2004 et il sera opérationnel en 2005. Les autres navires suivront à un rythme de deux par an.

Modernisation du système de commandement et de contrôle des navires de la classe *Halifax*

Ce projet doit mener à la création d'un programme de modifications techniques qui permettront d'améliorer le système actuel de commandement et de contrôle des navires de la classe *Halifax*, le vieux système étant remplacé par une architecture ouverte faisant appel à un langage de programmation moderne et à du matériel informatique commercial renforcé. Ce changement permettra l'intégration de futurs systèmes d'armes, il garantira la permanence du soutien technique et

il permettra d'accroître la vitesse de traitement et d'améliorer la fusion des données et la prise de décisions tactiques. Cette modernisation du système permettra de préserver la capacité de combat des navires de la classe *Halifax* jusqu'en 2025. La phase d'analyse des options s'est terminée récemment.

Modernisation des radars des navires de la classe *Halifax*

Les systèmes radar actuels des frégates de la classe *Halifax* doivent être modernisés ou remplacés si l'on veut en préserver la capacité opérationnelle et la soutenabilité pendant la durée de vie restante des navires de la classe. Le projet permettra d'améliorer ou de remplacer le matériel informatique et les logiciels de tous les radars des 12 frégates de la classe *Halifax*. Le projet en est actuellement à la phase d'analyse des options; les résultats seront connus à la fin de 2003.

Projet de défense sous-marine

Le système actuel de guerre sous-marine des navires de la classe *Halifax* doit être modernisé si l'on veut que les frégates de la classe *Halifax* puissent manœuvrer sans danger en milieu littoral. Le système de défense par torpilles, le système de détection des mines, le système antimines et les systèmes de détection sous-marine et d'affichage présentent des faiblesses. Le projet en est actuellement à la phase d'analyse des options, et celle-ci devrait se terminer à la fin de 2003.

Prolongation de la vie de l'équipement des frégates (FELEX)

En 2007, le premier navire de la classe *Halifax* aura 15 ans. Comme la majorité des systèmes embarqués ont été conçus il y a presque 20 ans, il faudra peut-être les moderniser ou les remplacer. Le projet FELEX permettra de remettre en état les systèmes de coque et de plate-forme de base, de moderniser les systèmes et les équipements pour lesquels il n'existe plus de pièces de rechange et de gérer la conception, l'intégration, l'ordonnancement et l'installation des systèmes et des équipements fournis dans le cadre des projets d'équipement décrits ci-dessus. Le FELEX permettra aux frégates de la classe *Halifax* de mener efficacement des opérations tactiques jusqu'en 2025. Il en est actuellement à la phase d'analyse des options.

Remplacement des YAG 300 (navires-écoles)

L'instruction navale élémentaire en mer se fait à bord de navires-écoles à coque de bois qui ont été construits de 1954 à 1958, les YAG 300. Les YAG 300 sont de moins en moins fiables, et leur coût de maintenance et de radoub ne cesse d'augmenter. Ce projet permettra de remplacer les navires-écoles actuels par six à huit bâtiments en mesure de répondre aux besoins actuels et prévus en matière d'instruction.

Remplacement de la capacité de commandement, de contrôle et de lutte antiaérienne (CADRE)

Le projet CADRE vise à remplacer la capacité de commandement et de contrôle et la capacité de défense aérienne de zone d'un groupe opérationnel qui sont actuellement fournies par des destroyers vieillissants de la classe *Iroquois*. Le MDN en est encore à l'étape préliminaire de l'examen des options.

Programme de soutien contractuel canadien (CANCAP)

Le marché du CANCAP a été attribué en décembre 2002 à SNC-Lavalin/PAE. Cette équipe fournira des services à des opérations déployées des Forces canadiennes : logistique, alimentation et logement, communications, génie et services de santé. D'une durée de 10 ans, le marché pourrait atteindre une valeur de 400 millions de dollars. Le programme a comme objectif d'accroître la souplesse opérationnelle des FC par une amélioration de la capacité de soutien, de libérer des militaires qui pourront être employés là où leurs compétences militaires seront le plus utiles et d'aider les FC à se concentrer sur la préservation des compétences tactiques des membres des services de soutien au combat.

Programme d'entraînement en vol de l'OTAN au Canada (NFTC)

Le Programme NFTC est l'un des meilleurs du monde dans le domaine de l'entraînement des pilotes militaires. Il a commencé ses activités à Moose Jaw (Saskatchewan) et à Cold Lake (Alberta) en 2000-2001 et il continue de se développer chaque année. Les autres pays qui participent au NFTC sont le Danemark, la Hongrie, l'Italie, Singapour et le Royaume-Uni. La Hongrie s'est jointe au programme en avril 2002. La Finlande et l'Allemagne ont également commencé cette année; ils fournissent des instructeurs-pilotes. Plus de 100 pilotes canadiens et 50 pilotes étrangers ont commencé leur entraînement cette année, et le programme continue à croître.

Projet de rationalisation du transport aérien et de la recherche et du sauvetage (SAR)

Les FC doivent examiner leurs besoins de déplacement aérien. Dans cette optique, on a entamé l'étude d'un aspect de la mobilité aérienne globale. Comme l'appareil CC-130 est relativement peu efficace pour les fonctions de recherche et sauvetage, et compte tenu de l'âge des CC-115 et CC-130E affectés à ces missions, les FC examinent diverses solutions en vue de déterminer le moyen le plus rentable d'assurer les services de recherche et de sauvetage qui leur incombent.

Annexe D :
Aperçu de l'enrôlement de recrues

Les Forces canadiennes font face à un défi considérable en matière de recrutement et de maintien en poste. Cette situation tient à de nombreux facteurs, et notamment à la croissance soutenue de l'économie canadienne, à la réduction du taux de chômage qui en résulte et à la demande accrue de jeunes Canadiens qualifiés. Dans le cadre d'une stratégie à long terme visant à faire des Forces canadiennes un employeur de choix, nous continuons d'énoncer et d'adopter des mesures novatrices comme la rationalisation du recrutement, d'adopter de nouveaux concepts publicitaires et d'améliorer la formation des recrues. Nous étudions également des façons de moderniser les conditions de service des membres des Forces canadiennes.

Les **groupes professionnels des officiers** de la Force régulière qui sont en demande sont par exemple :

- Officiers du génie : tous les groupes professionnels
- Services de santé : médecins et dentistes militaires

Les **groupes professionnels des militaires du rang** de la Force régulière qui sont en demande sont par exemple :

Marine :

Opérateur de détecteurs acoustiques tactiques, Électronicien naval (Acoustique), Électronicien naval (Communications), Électronicien naval (Tactique), Mécanicien de marine.

Armée de terre/Force aérienne :

Opérateur des transmissions, Technicien de systèmes d'information et de télécommunications aérospatiales, Technicien de véhicules, Technicien d'armement (Terre), Technicien en systèmes de conduite du tir.

Groupes professionnels militaires (GPM) particuliers :

Technicien en construction (Technicien en réfrigération, Technicien en distribution électrique, Technicien de groupe électrogène, Technicien en plomberie et chauffage, Technicien en eau, produits pétroliers et environnement, Technicien en construction).

Aperçu de l'enrôlement de recrues (Force régulière)

1999-2000	Chiffres réels	2 918
2000-2001	Chiffres réels	3 220
2001-2002	Chiffres réels	5 404
2002-2003	Chiffres réels	5 629
2003-2004	Projections	4 440

Aperçu de l'enrôlement de recrues (Réserve)

1999-2000	Chiffres réels	4 766
2000-2001	Chiffres réels	4 096
2001-2002	Chiffres réels	5 713
2002-2003	Chiffres réels	4 940
2003-2004	Projections	5 681

Annexe E : État de la Réserve

Rôle

Selon le *Livre blanc sur la défense* de 1994, le rôle premier de la Réserve est d'apporter renforts, durabilité et soutien aux forces déployées. La Réserve fournit les capacités supplémentaires et complémentaires requises à chaque stade de mobilisation. Dans certains cas comme celui de la Réserve navale, toutefois, les réservistes remplissent des tâches qui ne sont pas confiées à la Force régulière. Ce phénomène va vraisemblablement s'étendre, puisque la Réserve de l'Armée de terre est en train de définir des rôles et des missions propres.

L'effectif de la Force régulière diminue depuis dix ans, et la Réserve a fourni aussi bien des renforts que des capacités complémentaires. La plupart des réservistes travaillent à temps partiel. De plus en plus de réservistes servent toutefois à plein temps dans des opérations et à l'appui des activités courantes de temps de paix des FC.

Description

La Réserve est formée de militaires qui ne font pas un service continu à plein temps. Elle comprend quatre éléments :

- la Première réserve;
- la Réserve supplémentaire;
- le Cadre des instructeurs de cadets;
- les Rangers canadiens.

Première réserve

Les membres de la Première réserve font partie intégrante de la force totale des FC et ils jouent un rôle important dans le soutien des opérations des FC. L'objectif de participation de la Réserve aux opérations a été fixé par l'actuel Sous-chef d'état-major de la Défense de 10 à 20 p. 100 des forces déployées. Pendant l'année financière 2001-2002, environ 10 à 15 p. 100 des membres des FC affectés à des opérations étaient des réservistes. Les réservistes de l'Armée de terre continuent de fournir le gros des renforts aux opérations de maintien de la paix outre-mer. La Réserve aérienne affecte aussi un nombre important de réservistes à des missions opérationnelles.

La Première réserve comprend la Réserve navale, la Réserve de l'Armée de terre (Milice), la Réserve aérienne et la Réserve des communications. Les chefs d'état-major des armées (Forces maritimes, Armée de terre et Force aérienne) commandent leur élément de réserve respectif, et le Sous-ministre adjoint

(Gestion de l'information) dirige la Réserve des communications. Le personnel des Services de santé de la Réserve est encore en période de transition; il est en train de passer de l'Armée de terre, des Forces maritimes et de la Force aérienne à la Réserve des Services de santé, sous la direction du Directeur général – Services de santé.

Projets et initiatives de la Réserve

Quatre projets ou initiatives en cours de la Réserve visent à améliorer le recrutement et le maintien de l'effectif.

- Projet de modernisation de la pension de retraite des FC (PMPRFC) – Le PMPRFC vise à moderniser les mécanismes de pension des membres des Forces canadiennes. Les nouveaux mécanismes de pension correspondront à la structure de la force totale des FC et ils dépendront davantage de la forme d'emploi – emploi à plein temps et emploi à temps partiel – que de l'enrôlement dans la Force régulière ou la Réserve. Cela permettra d'améliorer le recrutement et le maintien de l'effectif, de faciliter les transferts de catégorie de service et de fournir aux membres des FC une protection pour toute période de service pendant toute leur carrière dans les FC. Le projet en est actuellement à la troisième phase, soit la phase de la conception et du développement. Un régime prototype a été approuvé, et le travail se poursuit en vue d'obtenir l'approbation du Parlement à la fin de 2004. La mise en œuvre du régime suivra en 2005.
- Projet d'emploi de la Force de réserve (PEFR) – La phase d'évaluation et d'étude de ce projet s'est terminée en juillet 2002. L'élaboration et la mise en œuvre de la politique se sont poursuivies jusqu'en mars 2003. Les grands objectifs du projet sont les suivants :
  - étudier les politiques d'emploi actuelles et les différences entre la Force régulière et la Réserve et examiner les variations entre la Première réserve et les autres éléments de la Réserve;
  - apporter aux politiques d'emploi de la Réserve les modifications voulues pour aider la force totale à remplir ses missions futures, en s'assurant néanmoins qu'elles demeurent axées sur la Réserve dans son ensemble;
  - intégrer les modifications approuvées aux politiques, aux ordonnances et aux règlements en vigueur;
  - revoir le Cadre des instructeurs de cadets et faire, au besoin, des recommandations et des modifications pour attirer et maintenir des chefs dans le Mouvement des cadets du Canada;
  - suivre la mise en œuvre de la politique pour s'assurer que les modifications envisagées s'appliquent à la Réserve dans son ensemble.
- Restructuration de la Réserve de la Force terrestre (RRFT) – Le Bureau de gestion du projet de la RRFT a été formé en octobre 2000 et chargé de « créer une Réserve de l'Armée de terre efficace et crédible, qui offre à la fois des capacités complémentaires et supplémentaires à la Force régulière et qui réponde aux besoins du pays ». La restructuration de la Réserve de la Force terrestre doit se faire en deux phases. La première est maintenant terminée; elle portait sur des questions d'organisation et de structure. La seconde phase, entamée en avril 2003, vient cerner les questions et mettre en œuvre les mécanismes qui ont une incidence directe sur la qualité de vie des réservistes dans des domaines comme les indemnités, l'instruction, l'administration et le soutien. Durant la phase I de la RRFT, l'effectif de la Réserve de l'Armée de terre a été porté et stabilisé à 15 500, ce qui a servi de fondement à l'annonce d'un ajout de 1 500 réservistes au cours des deux prochaines années (phase II). L'objectif ultime de la seconde phase est de porter la Réserve de l'Armée de terre à 18 500 personnes.

- Application du Système de gestion des ressources humaines (SGRH) à la Réserve – L'application du SGRH à la Réserve a commencé en mai 2002. La saisie et la conversion des données de la Première réserve, des Rangers canadiens et du Cadre des instructeurs de cadets avancent; 44 p. 100 du travail à faire est terminé. Parmi les éléments nouveaux à signaler, il convient de noter que la prochaine version du système prendra la forme d'une application Web. Il est prévu que le système permettra un jour aux réservistes d'avoir accès à certains éléments qui les concernent et de les tenir à jour.
- Réintégration dans les emplois civils – Un projet de loi a été préparé pendant l'année pour protéger l'emploi civil des réservistes qui seraient mobilisés dans une situation d'urgence.

Réserve supplémentaire

La Réserve supplémentaire est formée d'anciens militaires qui pourraient être rappelés en situation d'urgence. Les membres de la Réserve supplémentaire ne sont pas tenus de servir ni de suivre d'instruction quand ils ne sont pas en service actif. Des spécialistes civils peuvent aussi être enrôlés pour répondre à des besoins précis. Des directives sur la structure des forces ont été émises en vue de réaligner la Réserve supplémentaire, d'en définir le rôle et l'objet, d'en confirmer la politique, la gestion et les pouvoirs de commandement, et d'expliquer les principes qui devraient en guider la restructuration. La restructuration va aboutir à une Réserve supplémentaire plus souple et plus utile aux commandants des armées et aux chefs de groupe, et mieux adaptée aux conditions opérationnelles actuelles et futures. La mise en œuvre du nouveau cadre devrait se faire en décembre 2003.

Cadre des instructeurs de cadets

Le Cadre des instructeurs de cadets (CIC) est formé d'officiers qui se sont engagés à remplir des fonctions militaires et à suivre l'instruction requise, mais dont la tâche principale consiste à assurer la supervision, l'administration et l'instruction des cadets, et à voir à la sécurité et au bien-être des cadets en développant leur leadership, leur civisme, leur aptitude physique et leur intérêt pour les Forces canadiennes. La politique, les procédures et les pratiques du CIC feront l'objet d'un examen et d'un réaménagement qui coïncideront avec l'étude du Plan de mise en œuvre de la structure des groupes professionnels militaires (PMOSGPM) du CIC qui doit se terminer en 2003-2004. La définition des exigences d'emploi (description de GPM) du CIC avance bien, et l'examen des autres politiques et procédures que prévoit le PMOSGPM se fera quand la DGPM sera terminée.

Rangers canadiens

Les Rangers canadiens servent principalement comme volontaires non rémunérés, mais ils sont rétribués quand ils sont affectés à des tâches. Ils doivent obligatoirement suivre un cours de base de dix jours à l'enrôlement; l'instruction annuelle et l'instruction continue sont cependant facultatives. Les Rangers canadiens doivent être en bonne santé et en mesure d'assurer leur subsistance dans la nature. Ils assurent une présence militaire dans des régions nordiques et côtières et des régions isolées et peu peuplées du Canada dont les autres éléments des Forces canadiennes ne pourraient pas s'occuper facilement ou de façon rentable. Suite à une étude approfondie du rôle des Rangers canadiens, on a décidé d'en augmenter le nombre partout au pays.

Annexe F :
Le Conseil des Forces armées

Le Conseil des Forces armées est l'organe militaire supérieur des Forces canadiennes. Il se réunit régulièrement pour conseiller le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) sur des questions militaires générales ayant trait au commandement, au contrôle et à l'administration des Forces canadiennes et pour l'aider à prendre des décisions. Le Conseil des Forces armées comprenait en 2002-2003 les officiers suivants.

Général Raymond Henault, CMM, CD
Chef d'état-major de la Défense

Le Général Raymond Henault est né en 1949 à Winnipeg, au Manitoba. Il s'est enrôlé dans les Forces canadiennes en 1968. Après sa formation, il a commencé sa carrière au sein du 425e Escadron, pilotant des CF-101 *Voodoo*. Plus tard, il est devenu pilote d'hélicoptères tactiques. Il détient un baccalauréat de l'Université du Manitoba.

Au cours de sa brillante carrière, le Général Henault a servi comme commandant de la Base des Forces canadiennes Portage-La-Prairie; commandant du 10e Groupement aérien tactique (10 GAT); Chef d'état-major – Opérations, au Quartier général du Commandement aérien; Chef de l'état-major interarmées – Opérations au Quartier général de la Défense nationale; Chef d'état-major adjoint de la Force aérienne; et Sous-chef d'état-major de la Défense. Il a également servi à Lahr, en Allemagne, de juin 1987 à juin 1989, en qualité de commandant du 444e (CA) Escadron tactique d'hélicoptères.

Le Général Henault a été nommé Chef d'état-major de la Défense le 28 juin 2001.

Lieutenant-général G.E.C. Macdonald, CMM, MVO, CD
Vice-chef d'état-major de la Défense

Le Lieutenant-général George Macdonald vient de Red Deer, en Alberta, et il s'est enrôlé dans l'Aviation royale du Canada en 1966 afin de devenir pilote de chasse, après avoir obtenu un baccalauréat en génie mécanique à l'Université de Calgary.

Au cours de sa carrière, le Lieutenant-général Macdonald a occupé de nombreux postes d'état-major. Il a aussi été commandant du 434e Escadron Bagotville, commandant de la Base des Forces canadiennes Lahr et de la 3e Escadre de chasse, en Allemagne, commandant de la 1re Division aérienne du Canada/Région canadienne du NORAD et commandant en chef adjoint du NORAD.

Le Lieutenant-général Macdonald a été nommé Vice-chef d'état-major de la Défense le 6 septembre 2001.

Vice-amiral Greg Maddison, CMM, MSC, CD
Sous-chef d'état-major de la Défense

Le Vice-amiral Greg Maddison est né en Nouvelle-Écosse en août 1949. Il a reçu son brevet d'officier en 1972 après avoir obtenu un baccalauréat en génie et gestion du Collège militaire royal du Canada, à Kingston, en Ontario.

Le Vice-amiral Maddison a servi à bord des NCSM *Assiniboine*, *Terra Nova*, *Iroquois* et *Athabaskan*. Au cours de sa carrière, il a occupé divers postes, dont ceux d'officier navigateur, commandant de la 1re Escadre de destroyers du Canada, commandant de la Force navale permanente de l'Atlantique de l'OTAN, commandant des Forces maritimes de l'Atlantique et Chef d'état-major des Forces maritimes.

Le Vice-amiral Maddison a été nommé Sous-chef d'état-major de la Défense le 22 juin 2001.

Vice amiral R.D. Buck, CMM, CD
Chef d'état-major des Forces maritimes

Le Vice-amiral Ron Buck est né et a grandi à Montréal. Il s'est enrôlé dans la Marine royale du Canada en 1967, dans le cadre du Programme de formation des officiers de la Force régulière, et il a obtenu un baccalauréat en sciences de l'Université McGill en 1971.

Au cours de sa carrière, le Vice-amiral Buck a notamment commandé la Flotte canadienne du Pacifique et la 5e Escadre de destroyers du Canada, qui comprenait sept frégates de patrouille de la classe *Halifax* et deux destroyers de la classe *Iroquois*. Auparavant, le Vice-amiral Buck a commandé le destroyer d'escorte NCSM *Restigouche* et il a été commandant en second du destroyer NCSM *Athabaskan*.

Le Vice-amiral Buck a été nommé Chef d'état-major des Forces maritimes le 21 juin 2001.

Lieutenant-général Mike Jeffery, CMM, CD
Chef d'état-major de l'Armée de terre

Le Lieutenant-général Mike Jeffery est né à Londres, en Angleterre. En 1964, il joint les rangs du Régiment royal de l'Artillerie canadienne, dans le cadre du Programme d'apprenti-soldat de l'Armée canadienne.

Le Lieutenant-général Jeffery a occupé divers postes de commandement et d'état-major, dont les suivants : Directeur – Besoins en ressources terrestres, Directeur – Artillerie, Directeur général – Coordination du programme, commandant du Collège de commandement et d'état-major de la Force terrestre canadienne, et commandant de la 1re Division du Canada et de l'Autorité d'instruction de l'Armée de terre. En 1990, il a fréquenté le Collège de la Défense nationale. En 1999, il a été nommé Commandant de la Force opérationnelle interarmées pour l'opération *Abacus*. Le Lieutenant-général Jeffery a été promu à son grade actuel le 1er mai 2000 quand il s'est vu confier le poste d'adjoint spécial du CEMD pour la Restructuration de la Réserve.

Le Lieutenant-général Jeffery a été nommé Chef d'état-major de l'Armée de terre le 8 août 2000.

Lieutenant-général Lloyd Campbell, CMM, CD
Chef d'état-major de la Force aérienne

Né dans le nord-ouest de l'Ontario, le Lieutenant-général Lloyd Campbell s'est enrôlé dans l'Aviation royale du Canada en 1965. Il a d'abord servi comme navigateur aérien à bord d'aéronefs *Yukon*. En 1969, il a été choisi pour suivre une formation de pilote ; il a piloté par la suite des CF-104 *Starfighter* et des CF-5 *Freedom Fighter*. Il a étudié au Collège de commandement et d'état-major des Forces canadiennes à Toronto. Plus tard, il a poursuivi ses études au Collège de la Défense nationale (CDN) à Kingston, en Ontario.

Au cours de sa carrière, le Lieutenant-général Campbell a occupé divers postes de commandement et d'état-major au Canada et à l'étranger. Il a également occupé divers postes au Quartier général de la Défense nationale, servant notamment comme Directeur général – Développement de la force, Directeur général – Planification stratégique, et Vice-chef d'état-major de la Défense par intérim. En avril 1998, le Lieutenant-général Campbell a été nommé commandant de la 1re Division aérienne du Canada et de la Région canadienne du NORAD.

En juillet 2000, le Lieutenant-général Campbell a été promu à son grade actuel et nommé commandant du Commandement aérien et Chef d'état-major de la Force aérienne.

Lieutenant-général Christian Couture, CMM, CD
Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

Le Lieutenant-général Christian Couture est originaire de Saint-Gédéon, au Québec. Il s'est enrôlé dans les Forces canadiennes en 1971 et s'est joint au Royal 22e Régiment en 1972. En mai 1994, il termine le cours de commandement supérieur et d'état-major à Camberley, au Royaume-Uni.

Au cours de sa carrière, le Lieutenant-général Couture a occupé divers postes au Canada et à l'étranger, et servi en Allemagne, à Chypre et en ex-Yougoslavie. Il a occupé de nombreux postes d'état-major et de commandement, servant notamment comme commandant au sein du 2e Bataillon du Royal 22e Régiment; commandant de la 5e Brigade multinationale canadienne au sein de la Force internationale de l'OTAN en Bosnie; et Chef d'état-major du Groupe du Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires). En septembre 1998, le Lieutenant-général Couture a été nommé Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) par intérim.

Le Lieutenant-général Couture a été promu à son grade actuel le 15 juin 2000 et il a été est nommé au poste de Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) le 1er juillet 2000.

Contre-amiral Raymond A. Zuliani, CD
Chef – Réserves et cadets

Le Contre-amiral Zuliani est né à Port Arthur en Ontario, en 1948. Il s'est joint à la Réserve de la marine royale du Canada comme matelot de 3e classe au NCSM *Griffon* en 1965 et il a obtenu son brevet d'officier en 1970.

Le Contre-amiral Zuliani a commandé plusieurs petits navires de guerre sur les deux côtes et dans les Grands Lacs. Il a agi comme aide de camp du gouverneur général du Canada. Il a aussi servi comme commandant de la Réserve navale, assumant la responsabilité de 24 divisions de la Réserve navale disséminées dans le pays. De septembre 1993 à juin 1994, il a étudié au Collège de la Défense nationale à Kingston, en Ontario.

Le Contre-amiral Zuliani a été promu à son grade actuel le 15 juillet 2000 et nommé Chef – Réserves et cadets au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa.

Major-général Jerry S.T. Pitzul, CMM, CD
Juge-avocat général

Le Major-général Pitzul a obtenu un baccalauréat en administration en 1975 du Collège militaire royal à Saint-Jean, au Québec. Il a ensuite obtenu un diplôme d'études supérieures en administration des affaires en 1976 et un baccalauréat en droit en 1979 à l'Université Dalhousie, à Halifax, en Nouvelle-Écosse.

Il a occupé plusieurs postes au Cabinet du Juge-avocat général, servant notamment comme Directeur juridique – poursuites et appels et Juge militaire en chef adjoint. En 1995, le Major-général Pitzul a accepté une nomination au poste de Directeur des poursuites publiques et d'Adjoint au Procureur général de la province de la Nouvelle-Écosse. Il a réintégré les Forces canadiennes en 1998 comme Juge-avocat général, au grade de brigadier-général.

En avril 2002, le Major-général Pitzul a été promu et nommé de nouveau Juge-avocat général des Forces canadiennes pour un mandat de quatre ans au Quartier général de la Défense nationale, à Ottawa.

Premier maître de première classe R.M. Lupien, MMM, CD
Adjudant-chef des Forces canadiennes

Le Premier maître de 1re classe (Pm 1) Lupien est né à Sainte-Séraphine, au Québec. Il s'est enrôlé dans les Forces canadiennes à Montréal en mars 1970. Le Pm 1 Lupien a servi à bord de plusieurs navires canadiens de Sa Majesté, y compris le *Gatineau*, le *Ste-Croix*, le *Terra Nova*, le *Saskatchewan*, le *Mackenzie* et enfin le *Kootenay*, où il a exercé les fonctions de capitaine d'armes. Il a effectué trois périodes de service à l'École navale des Forces canadiennes à Esquimalt, son dernier poste étant celui de Premier maître de 1re classe de l'École.

Le Pm 1 Lupien a occupé les postes d'Adjudant-chef de l'École de leadership et des recrues des Forces canadiennes à Saint-Jean-sur-Richelieu et de Premier maître du Commandement maritime avant d'être nommé Adjudant-chef des Forces canadiennes en juin 2001.